

JUMP

Promoting gender equality, advancing the economy

PRESS REVIEW 2016

JUMP

Promoting gender equality, advancing the economy

POEPLESPHERE

01.01.2016



SOROP'NEWS

01.01.2016

Om even bij stil te staan...

VROUWEN, BLIJF ALLEEN EN NEEM GEEN KINDEREN



Anno 2016 kunnen we stellen dat mannen en vrouwen met gelijke kansen aan de start van hun carrière komen. Meer zelfs: binnen de populatie van alleenstaanden zonder kinderen verdienen vrouwen in ons land gemiddeld 4% meer dan hun mannelijke collega's. De verklaring is dat vrouwen over het algemeen een hoger opleidingsniveau halen. Maar het is een verhaal van korte duur. Zodra echtgenoot en kinderen ten tonele verschijnen, stijgt de loonkloof meteen tot 10%, om vervolgens bijna stelselmatig met de leeftijd jaarlijks toe te nemen. Uit het "Loonkloofrapport 2015" van het Instituut voor Gelijkheid van Vrouwen en Mannen blijkt dat een vrouw op maandbasis gemiddeld 20% minder verdient dan haar mannelijke collega. Wil je als vrouw evenveel of zelfs meer verdienen dan een man? Blijf alleen en neem geen kinderen. Een duidelijke boodschap, zegt Vera Claes, nationaal secretaris van "zijkant", de progressieve vrouwenbeweging die jaarlijks Equal Pay Day organiseert.

Rita De Groot, Réd. SOROP'*news*

Bronnen: De Standaard 16,17 januari 2016
Instituut voor Gelijkheid van Vrouwen en Mannen, loonkloofrapport 2015

EN IRAN: UNE FEMME ÉGALE LA MOITIÉ D'UN HOMME...



En Iran dans le code pénal islamique, il est écrit: «*La vie d'une femme vaut la moitié de celle d'un homme notamment dans le cas de témoignage*» et d'après la constitution «*La femme hérite en valeur de la moitié de ce qu'hériterait un homme*».

Pourtant après la révolution iranienne en 1979, la nouvelle constitution de la république islamique énonce l'égalité des droits entre les hommes et les femmes, MAIS la conditionne aux respects des principes religieux. Les nouveaux hommes au pouvoir ont joué sur cette ambiguïté entre l'égalité des droits et l'observation des principes religieux!

En décembre dernier et pour la 62e fois, l'AG des Nations Unies adopte une résolution pour condamner les violations des droits de l'Homme par le régime des mollahs, les violences et les discriminations contre les femmes.

Eliane Autphenne, Réd. SOROP'*news*

Vite dit... Vite lu...

«FEMME RÉFUGIÉE INTÉGRÉE RESPECTÉE»





Le club SI Bastogne organisait une conférence sur le thème "Femme Réfugiée Intégrée Respectée" animée par une de ses membres.
Fahimeh a narré son exode de Téhéran à La Roche-en-Ardenne.
Après de nombreuses années de combat, que ce soit dans son travail, à l'école pour ses enfants, ou lors de ses études en pharmacie, Fahimeh obtient la nationalité belge. Elle a décidé de faire connaître son histoire afin de partager avec d'autres les épreuves rencontrées, un parcours semé d'embûches, un lot réservé à de nombreux réfugiés. Dans les camps de réfugiés, si les femmes sont seules (sans mari, frère ou oncle) elles sont considérées comme des prostituées et utilisées au bon vouloir des hommes.
Il existe une séparation majeure avec les hommes: elles ne peuvent accéder à aucun poste important. Elles sont vouées à des tâches et métiers restrictifs.
Fahimeh a tout reconstruit à force de courage, travail et persévérance. Une leçon de vie. Un modèle d'intégration comme certainement beaucoup d'autres qui devraient davantage être mis en valeur afin de briser l'image colportée de nos jours, de migrants, tous brigands.

Christine Bernard, secrétaire du club SI Bastogne

ISABELLA LENARDUZZI

directrice de l'agence JUMP – Club SI Val Brabant-Waterloo



«Les femmes ont souvent besoin de se retrouver entre elles pour se convaincre de leur valeur, de leurs capacités, pour acquérir de la force.
Le féminisme c'est le combat pour l'égalité entre les deux sexes, notamment sur le marché du travail. Et nous sommes encore loin de l'égalité. «Si être féministe, c'est donner la possibilité aux femmes de s'épanouir sans être liées à un déterminisme lié à leur genre, alors oui, je suis féministe», dit Mme Lenarduzzi. Malheureusement, ce mot a souvent une connotation extrémiste qui le rend détestable. Dans tous les cas, être féministe n'implique pas l'exclusion des hommes. Le féminisme est aussi synonyme de libération des hommes qui pourront être réellement eux-mêmes aux côtés de femmes épanouies et autonomes.

Danièle Grosse, club SI Liège-en-Isle

http://www.reseau-far.be/fr/news/25-isabella-lenarduzzi.aspx
http://www.cclj.be/actu/politique-societe/isabella-lenarduzzi-vie-en-rose-business

JUMP

Promoting gender equality, advancing the economy

POEPLESPHERE

01.01.2016

Peoplesphere | Janvier 2016, N°200, Page 67.

JUMP

Promoting gender equality, advancing the economy



FORUM JUMP 2016

THE EVENT FOR ADVANCING GENDER EQUALITY AT WORK

Wo.Men, Work, World:
The unfinished revolution

JEUDI 3 MARS 2016 DE 8H30 À 18H30

Bruxelles

ENVOYEZ UN SIGNAL POSITIF FORT À VOTRE VIVIER DE TALENTS FÉMININS
ASSUREZ À VOTRE ENTREPRISE UN PLAN D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE RÉUSSI
DÉCOUVREZ DES OUTILS INNOVANTS EN MATIÈRE DE GESTION DE TALENTS
AUGMENTEZ VOTRE VISIBILITÉ AU SEIN D'UNE PUISSANTE COMMUNAUTÉ

Inscription et programme sur www.forumjump.eu

WOMEN-FRIENDLY COMPANIES · CISCO · BNP PARIBAS FORTIS · L'ORÉAL · MEDIA PARTNERS · people sphere

CORPORATE PARTNERS · McKinsey&Company · Microsoft · Carrefour · Coca-Cola Enterprises Belgium · QUINTILES · P&G · TOTAL

JUMP

Promoting gender equality, advancing the economy

POEPLESPHERE

01.01.2016

Peoplesphere | Janvier 2016, N° 100, Page 67.

JUMP

Promoting gender equality, advancing the economy



JUMP FORUM 2016

THE EVENT FOR ADVANCING GENDER EQUALITY AT WORK

Wo.Men, Work, World: The unfinished revolution

DONDERDAG 3 MAART 2016 VAN 8:30 TOT 18:30

Brussels

STUUR EEN STERK POSITIEF SIGNAAL NAAR UW VROUWELIJK TALENTPOOL
ZORG ERVOOR DAT UW BEDRIJF BESCHIKT OVER EEN SUCCESVOL PROFESSIONEEL GELIJKHEIDSPLAN
ONTDEK INNOVATIEVE TOOLS OP HET VLAK VAN TALENTMANAGEMENT
VERHOOG UW VISIBILITEIT BINNEN EEN HECHTE GEMEENSCHAP

Inschrijving en programma: www.forumjump.eu

WOMEN-FRIENDLY COMPANIES: CISCO, BNP PARIBAS FORTIS, L'ORÉAL
MEDIA PARTNERS: people sphere
CORPORATE PARTNERS: McKinsey&Company, Microsoft, Carrefour, Coca-Cola Enterprises Belgium, QUINTILES, P&G, TOTAL

LA CAPITALE

02.01.2016

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

La Capitale

Date : **02/01/2016**
Page : **40**
Periodicity : **Daily**
Journalist : **Briquet, Laurence**

Circulation : **8200**
Audience : **0**
Size : **516 cm²**

No. of publications: 4 - La Meuse (éd. Namur), La Province, Nord Eclair



D ENTREPRENEURIAT

Les femmes séduites par les startups

En 10 ans, leur nombre a augmenté de 34 % mais reste toujours faible au niveau européen

Le taux de créations entrepreneuriales et de lancements de startups par des femmes en Belgique est le plus faible de l'Union européenne. Malgré cela, le nombre d'indépendantes a progressé de 34 % en 10 ans.

Women in Business, la plateforme de soutien à l'entrepreneuriat féminin en Région bruxelloise, a récemment présenté son baromètre « *L'entrepreneuriat au féminin dans la Région de Bruxelles-Capitale* ». Cet état des lieux dresse la situation des femmes entrepreneures sur le marché du travail bruxellois. Pour son édition 2015, le baromètre présente les résultats d'un sondage sur les entrepreneur-e-s et l'argent.

Premier constat, le taux de créations entrepreneuriales et de lancements de startups par des femmes en Belgique est le plus faible de l'Union européenne : 3,1 contre 5,3 au Luxembourg, par exemple, et même 8,4 au Portugal (Source : Global Entrepreneurship Monitor). Les femmes restent largement demandeuses de soutien et d'accompagnement adaptés à leur manière de travailler.

MOINS DE RISQUES

Avec ses partenaires (Bruxelles Pionnières, Féminin PME, JUMP, le réseau Diane, Affaires de Femmes – Femmes d'Affaires, Les Femmes Actives en Réseau, les Mompreneurs, Solidarité Savoir et Womanity) et le service 1819 d'impulse.brussels, Women in Business a cherché à connaître le rapport des entrepreneurs à l'argent, qu'ils soient homme ou femme.

Un sondage a été réalisé en ligne entre juin et juillet 2015. 173 entrepreneurs y ont répondu parmi lesquels 69 % de femmes et 50,4 % qui ont créé leur entreprise il y a moins de 3 ans.

L'enquête en ligne de Women in Business pointe des attitudes différentes entre homme et femme dans la gestion quotidienne de leur entreprise. Sur les sources de financement, d'abord. Les femmes recourent moins aux business angels (1 %) et aux subsides (11,1 %) que les hommes (6 % et 15,9 %). Les femmes (54,8 %) mettent moins les banques en concurrence que les hommes (73,9 %). Dans la seule banque qu'elles consultent, dans 62 % des cas, leur interlocuteur est un homme. Par ailleurs, les femmes entrepreneures négocient moins que les hommes. 22,5 % des femmes négocient systématiquement les conditions ou les prix, contre 48,8 % des hommes. Les femmes (37,7 %) sont aussi moins enclines à la prise de risque que les hommes (46,7 %).

Un tiers des femmes entrepreneures estiment également que le fait d'être une femme constitue une difficulté supplémentaire dans le monde des affaires.

« *Ces différents points se tiennent* », explique Inès de Biolley, coordinatrice de la plateforme Women in Business. « *Les femmes n'aiment pas prendre de risque. Autant d'éléments qui montrent combien il est important que les banquiers soient conscients de ces différences afin de conseiller au mieux leurs clientes. Les femmes ne conçoivent pas leur business plan comme les hommes.* »

Leurs secteurs de prédilection ? « *Les professions liées aux services et aux soins. On les trouve moins dans l'informatique ou l'engineering.* »

ON ENTREPREND MOINS À MOLENBEEK

Notons aussi que la Région de Bruxelles-Capitale constitue la plus grande réserve de main-d'œuvre du pays : seule une femme sur deux travaille à Bruxelles.

Bien que le nombre d'indépendantes ait progressé de 34 % en 10 ans, les femmes sont moins bien représentées dans la population des indépendants (28 %) en Région bruxelloise qu'en Flandre et Wallonie (33 %). Il y avait, en Région bruxelloise, environ 26.500 femmes indépendantes, en 2014 (Source : INASTI).

Les communes avec la plus forte concentration d'indépendantes sont Uccle, Watermael-Boitsfort et Ixelles. Celles où il y en a le moins sont Molenbeek-Saint-Jean, Anderlecht et Evere.

Enfin, 60 % des femmes démarrant une activité d'indépendante ont moins de 35 ans. ■

L.B.

LA CAPITALE

02.01.2016

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075



Bouchra Bahrou. D.R

Une marque de lingerie pour femmes rondes

C'est en avril 2014 que Bouchra Bahrou, de Bruxelles, a créé son entreprise. Tout est parti d'une expérience personnelle. « *J'avais reçu un chèque-cadeau pour acheter de la lingerie et je n'avais rien trouvé à acheter. C'est à ce moment-là que je me suis dit : « Maintenant, tu sais ce que tu vas faire de ta vie »* », explique celle qui était alors salariée dans une banque. « *J'étais formée pour ça mais je détestais...* » Bouchra a un graduat en marketing, un bac +3 en gestion d'entreprises et un master en management international. Elle avait également démarré un graduat en stylisme qu'elle a abandonné parce qu'elle aimait travailler des grandes tailles mais, pour l'école, ce n'était pas compatible avec les défilés.
La jeune femme a donc créé son entreprise Obba qui propose de la lingerie pour femmes rondes, via la boutique en ligne et par l'intermédiaire de ventes à domicile. « *J'ai rencontré beaucoup de difficultés, non pas parce que je suis une femme mais bien parce que l'entrepreneuriat est compliqué. J'ai été bien entourée, notamment par Bruxelles Pionnières* », ajoute Bouchra qui a également diversifié son activité en lançant de la prise en charge pour augmenter la confiance en soi « *pour répondre à une demande des clientes* ». ■

JOBSREGIONS.BE

07.01.2016

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

www.jobsregions.be

Date : **07/01/2016**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **--**

Circulation : **2926**
Audience : **2926**
Size : **--**

http://www.jobsregions.be/actualite/entrepreneuriat-les-femmes-seduites-par-les-startups/2016-01-07

ENTREPRENEURIAT Les femmes séduites par les startups

Publié le 7 Janvier 2016



En 10 ans, leur nombre a augmenté de 34 % mais reste toujours faible au niveau européen

Le taux de créations entrepreneuriales et de lancements de startups par des femmes en Belgique est le plus faible de l'Union européenne. Malgré cela, le nombre d'indépendantes a progressé de 34 % en 10 ans.

Women in Business, la plateforme de soutien à l'entrepreneuriat féminin en Région bruxelloise, a récemment présenté son baromètre «L'entrepreneuriat au féminin dans la Région de Bruxelles-Capitale». Cet état des lieux dresse la situation des femmes entrepreneures sur le marché du travail bruxellois. Pour son édition 2015, le baromètre présente les résultats d'un sondage sur les entrepreneur- e-s et l'argent.

Premier constat, le taux de créations entrepreneuriales et de lancements de startups par des femmes en Belgique est le plus faible de l'Union européenne : 3,1 contre 5,3 au Luxembourg, par exemple, et même 8,4 au Portugal (Source : Global Entrepreneurship Monitor). Les femmes restent largement demandeuses de soutien et d'accompagnement adaptés à leur manière de travailler.

MOINS DE RISQUES

Avec ses partenaires (Bruxelles Pionnières, Féminin PME, JUMP, le réseau Diane, Affaires de Femmes – Femmes d'Affaires, Les Femmes Actives en Réseau, les Mompreneurs, Solidarité Savoir et Womanity) et le service 1819 d'impulse- .brussels, Women in Business a cherché à connaître le rapport des entrepreneurs à l'argent, qu'ils soient homme ou femme.

Un sondage a été réalisé en ligne entre juin et juillet 2015. 173 entrepreneurs y ont répondu parmi lesquels 69 % de femmes et 50,4% qui ont créé leur entreprise il y a moins de 3 ans.

L'enquête en ligne de Women in Business pointe des attitudes différentes entre homme et femme dans la gestion quotidienne de leur entreprise. Sur les sources de financement, d'abord. Les femmes recourent moins aux business angels (1 %) et aux subsides (11,1 %) que les hommes (6 % et 15,9 %). Les femmes (54,8%) mettent moins les banques en concurrence que les hommes (73,9%). Dans la seule banque qu'elles consultent, dans 62 % des cas, leur interlocuteur est un homme. Par ailleurs, les femmes entrepreneures négocient moins que les hommes. 22,5% des femmes négocient systématiquement les conditions ou les prix, contre 48,8% des hommes. Les femmes (37,7%) sont aussi moins enclines à la prise de risque que les hommes (46,7%).

Un tiers des femmes entrepreneures estiment également que le fait d'être une femme constitue une difficulté supplémentaire dans le monde des affaires.

«Ces différents points se tiennent», explique Inès de Biolley, coordinatrice de la plateforme Women in Business. «Les femmes n'aiment pas prendre de

JOBSREGIONS.BE

07.01.2016

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

risque. Autant d'éléments qui montrent combien il est important que les banquiers soient conscients de ces différences afin de conseiller au mieux leurs clientes. Les femmes ne conçoivent pas leur business plan comme les hommes.» Leurs secteurs de prédilection ? «Les professions liées aux services et aux soins. On les trouve moins dans l'informatique ou l'engineering.»

ON ENTREPREND MOINS À MOLENBEEK

Notons aussi que la Région de Bruxelles-Capitale constitue la plus grande réserve de main'oeuvre du pays : seule une femme sur deux travaille à Bruxelles.

Bien que le nombre d'indépendantes ait progressé de 34 % en 10 ans, les femmes sont moins bien représentées dans la population des indépendants (28%) en Région bruxelloise qu'en Flandre et Wallonie (33%). Il y avait, en Région bruxelloise, environ 26.500 femmes indépendantes, en 2014 (Source : INASTI).

Les communes avec la plus forte concentration d'indépendantes sont Uccle, Watermael-Boitsfort et Ixelles. Celles où il y en a le moins sont Molenbeek-Saint-Jean, Anderlecht et Evere.

Enfin, 60 % des femmes démarrant une activité d'indépendante ont moins de 35 ans.

Une marque de lingerie pour femmes rondes

C'est en avril 2014 que Bouchra Bahrou, de Bruxelles, a créé son entreprise. Tout est parti d'une expérience personnelle. «J'avais reçu un chèque-cadeau pour acheter de la lingerie et je n'avais rien trouvé à acheter. C'est à ce moment-là que je me suis dit : « Maintenant, tu sais ce que tu vas faire de ta vie » », explique celle qui était alors salariée dans une banque.

«J'étais formée pour ça mais je détestais… » Bouchra a un graduat en marketing, un bac +3 en gestion d'entreprises et un master en management international. Elle avait également démarré un graduat en stylisme qu'elle a abandonné parce qu'elle aimait travailler des grandes tailles mais, pour l'école, ce n'était pas compatible avec les défilés.

La jeune femme a donc créé son entreprise Obba qui propose de la lingerie pour femmes rondes, via la boutique en ligne et par l'intermédiaire de ventes à domicile. «J'ai rencontré beaucoup de difficultés, non pas parce que je suis une femme mais bien parce que l'entrepreneuriat est compliqué. J'ai été bien entourée, notamment par Bruxelles Pionnières», ajoute Bouchra qui a également diversifié son activité en lançant de la prise en charge pour augmenter la confiance en soi «pour répondre à une demande des clientes ».

PEOPLESPHERE

20.01.2016

people sphere BE

ICHEC FORMATION CONTINUE

SE RÉINVENTER
POUR DÉVELOPPER VOS TALENTS

NOTRE HISTOIRE CONTINUE SUR
ICHECFORMATIONCONTINUE.BE

ICHEC-ENTREPRISES
ICHEC-ESSF
ICHEC-PME

Rechercher

MAGAZINE
ARTICLES | ARCHIVES | AB

Publié le 20 janvier 2016 / Calendrier, Events

Wo.Men@Work Award : désignez l'ambassadeur 2016 de l'égalité professionnelle.

Les 3 nominés qui tenteront de décrocher le Wo.Men@Work Award 2016 sont désormais connus. Présentation rapide des champions de l'égalité professionnelle Homme/Femme dans nos entreprises. Votez sans tarder dans la perspective de la cérémonie de remise de l'Award qui se tiendra le 3 mars prochain, à l'issue du forum Jump.

Voici les trois candidats retenus par le jury.

Pascale Van Damme - Managing Director DELL Belux
« La diversité fait partie de notre culture d'entreprise. Elle contribue à entretenir un environnement de travail créatif et innovant, où se développe un réel sentiment d'appartenance. Chacun veille à apporter le meilleur de soi-même et de contribuer à l'essor de l'entreprise et de la société. »

Erwin Ollivier - General Manager De Lage Landen Belgium
"Donner de l'inspiration aux autres en incarnant au quotidien une culture d'entreprise où tout le monde, femmes ET hommes, ressent qu'il n'est pas besoin de faire un choix entre la famille et le travail pour réussir."

Jef Van In - CEO AXA Bank Europe
"La diversité au travail, ce n'est pas une politique de convenance... C'est l'évidence même! »

Les votes se tiendront du 18 janvier au 14 février.
Rendez-vous ici pour participer à la désignation du lauréat 2016.

Catégorie: Calendrier, Events Tags: award, diversité, égalité des genres, jump, wo.men@work award

« Dossier CEO & People Management – Notre rôle? Donner à chacun la possibilité de se réaliser
Les éco-chèques au format électronique, est-ce obligatoire? »

POEPLESPHERE

21.01.2016

Stéphanie Tinel

De: Isabella Lenarduzzi [isabella.lenarduzzi@jump.eu.com]
Envoyé: vendredi 22 janvier 2016 09:44
À: 'Stéphanie Tinel'; 'Erika Martini'
Objet: Award dans people sphere

De : Peoplesphere [mailto:newsletter@peoplesphere.be]
Envoyé : jeudi 21 janvier 2016 09:21
À : isamedia@skynet.be
Objet : Egalité professionnelle - Coût de nos bureaux - Eco-chèques

people sphere .BE | Retrouvez l'essentiel de l'actu RH de la semaine ici!

Dossier 'Les CEO's prennent le People Management en mains !' L'interview d'Alexandre Gérard (Chrono Flex) LIRE



Voici les 3

Les éco-chèques au format électronique, une obligation?
LIRE

La qualité de l'emploi est en dégradation à l'échelle mondiale
LIRE

La Suisse



A la rencontre des CEO qui fondent leu
stratégie sur le People Management...
L'édition n°200 de Peoplesphere vous
comprendre les attentes de nos patron
matière de People Management.
Elle vous donne les outils pour convai

POEPLESPHERE

21.01.2016

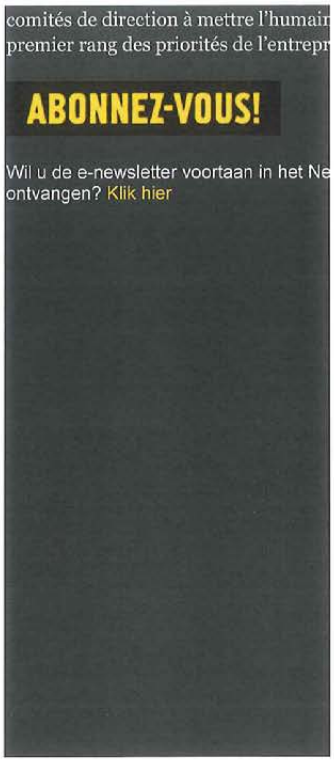
candidats au titre d'ambassadeur 2016 de l'égalité professionnelle

LIRE

Le coût d'occupation moyen de nos bureaux en diminution LIRE

reste le pays le plus attractif pour les talents. Le GD Luxembourg vient en 3ème position LIRE

Holacratie - le cas Zappos: une nouvelle vague de départs qui inquiète LIRE



cliquez ici

cliquez ici

LALIBE ENTREPRISE

23.01.2016

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

La Libre Entreprise (La Libre Belgique)

Date : **23/01/2016**
Page : **12**
Periodicity : **Weekly**
Journalist : **--**

Circulation : **45639**
Audience : **0**
Size : **83 cm²**



A l'agenda

▸ **Vendredi 29 janvier**
Logements
La Fondation Pro Renovassistance et l'Institut de recherches interdisciplinaires sur Bruxelles (IRIB) de l'Université Saint-Louis – Bruxelles organisent un colloque sur le thème "*Accélérer la production de logements à caractère social en diversifiant les acteurs et les méthodes ?*" L'ambition de ce colloque international est d'explorer de nouvelles voies (aussi bien coercitives qu'incitatives) pour le logement à caractère social, en se nourrissant notamment de diverses expériences menées aussi bien en Belgique qu'à l'étranger.
Le colloque est gratuit, mais l'inscription obligatoire.
Rens. : www.prorenovassistance.be Inscription en ligne possible : https ://docs.google.com/forms/d/1GVWVnSIc81fSILEkKfRqf-QkqmJqyIPQ6rcUzp5x9YI/viewform

▸ **Jusqu'au 14 février**
Femmes
C'est le 3 mars, à l'issue du forum JUMP, que sera connu le lauréat du prix Women@Work qui récompense un patron qui agit en faveur de la promotion des femmes et de l'égalité des genres dans son entreprise. Les trois nominés cette année sont : Pascale Van Damme, Managing Director Dell Belux; Erwin Ollivier, General Manager De Lage Landen Belgium, et Jef Van In, CEO AXA Bank Europe. Les votes sont ouverts jusqu'au 14 février sur le site www.womenatworkaward.be/vote-now

TRENDS

23.01.2016

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

La Libre Entreprise (La Libre Belgique)

Date : **23/01/2016**
Page : **12**
Periodicity : **Weekly**
Journalist : **--**

Circulation : **45639**
Audience : **0**
Size : **83 cm²**



A l'agenda

▸ **Vendredi 29 janvier**
Logements
La Fondation Pro Renovassistance et l'Institut de recherches interdisciplinaires sur Bruxelles (IRIB) de l'Université Saint-Louis – Bruxelles organisent un colloque sur le thème "*Accélérer la production de logements à caractère social en diversifiant les acteurs et les méthodes ?*" L'ambition de ce colloque international est d'explorer de nouvelles voies (aussi bien coercitives qu'incitatives) pour le logement à caractère social, en se nourrissant notamment de diverses expériences menées aussi bien en Belgique qu'à l'étranger.
Le colloque est gratuit, mais l'inscription obligatoire.
Rens. : www.prorenovassistance.be Inscription en ligne possible : https ://docs.google.com/forms/d/1GVWVnSIc81fSILEkKfRqf-QkqmJqyIPQ6rcUzp5x9YI/viewform
▸ **Jusqu'au 14 février**
Femmes
C'est le 3 mars, à l'issue du forum JUMP, que sera connu le lauréat du prix Women@Work qui récompense un patron qui agit en faveur de la promotion des femmes et de l'égalité des genres dans son entreprise. Les trois nominés cette année sont : Pascale Van Damme, Managing Director Dell Belux; Erwin Ollivier, General Manager De Lage Landen Belgium, et Jef Van In, CEO AXA Bank Europe. Les votes sont ouverts jusqu'au 14 février sur le site www.womenatworkaward.be/vote-now

DEREDACTIE.BE

28.01.2016

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

www.deredactie.be

Date : **28/01/2016**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **Ongenae, Catherine**

Circulation : **102991**
Audience : **102991**
Size : **--**

http://deredactie.be/cm/vrtnieuws/opinieblog/blog/catherine_ongenae/1.2557751

Achterwaarts en op hoge hielen - Cathérine OngenaeAuteur: Cathérine Ongenae



CuttingEdge.be

do 28/01/2016 - 11:55 Cathérine Ongenae **Quota voor vrouwen zijn niet alleen belangrijk omdat het "politiek correct" is: diversiteit is goed voor de gezondheid van een organisatie, én van de samenleving.**

Cathérine Ongenae is journaliste, columniste en co-auteur van het boek 'Seksisme. nee, wij overdrijven niet!' (Uitgeverij Polis).

Op straffe van boetes meer vrouwen in raden van bestuur dwingen: het werkt. In 2017 gaat de wet van kracht die bepaalt dat 33 procent van de leden van bestuursraden een vrouw moet zijn. In de aanloop naar die deadline is hun aantal op zes jaar tijd verdubbeld. Dat blijkt uit een tussentijds rapport van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen.

Vaststelling 1: Een dwingende aanpak is nodig.
Vaststelling 2: We zijn nog lang niet aan die 33 procent.

Hoe komt dat?

Kunnen ze dat wel?

In de hele discussie over vrouwen in de topregionen van politiek, administratie en economie, hoor je veel argumenten tegen die quota. 'Vrouwen willen niet'. 'We vinden geen competente vrouwen'. 'Vrouwen hebben niet zo'n goede netwerken'.

Justin Trudeau, de premier van Canada, hoef je niet meer te overtuigen van het voordeel van diversiteit bij beleidsmakers. In het World Economic Forum in Davos sprak hij afgelopen week over hoe normaal gendergelijkheid eigenlijk zou moeten zijn. Trudeau wist vorig najaar als eerste regeringsleider ooit een regering samen te stellen die voor de helft uit vrouwen bestaat. Op de vraag 'waarom?', had hij een eenvoudig antwoord: 'Omdat het 2015 is'. Toch spraken de commentaren onder de nieuwsartikels boekdelen. Nooit maakten mensen zich zoveel zorgen over de kwaliteit van een regering: zouden die vrouwen dat wel kunnen?

DEREDACTIE.BE

28.01.2016

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Taaie wezens

Naar vrouwen moet je niet alleen kijken, je moet hen ook willen zien. Natuurlijk kunnen ze regeren. Uiteraard willen ze dat. Maar in hun parcours botsen ze dikwijs tegen vooroordelen waardoor ze alsnog blijven steken op een plateau en niet doorstoten tot de top waar de echte beslissingen worden genomen.
Vrouwen zijn nochtans net zo competent als mannen. Of moet ik zeggen: minstens zo competent? Vrouwen die op hoog professioneel niveau actief zijn, zijn al uit een bijzonder soort hout gesneden. Hun antwoord op de vooroordelen over hun competenties is dikwijls nog harder werken. Er valt niet af te dingen op hun kwalificaties. U weet wat men zegt over de actrice Ginger Rogers: ze deed ook alles wat Fred Astaire deed, maar dan achterwaarts en op hoge hielen. Vrouwen zijn taai.

Dat zagen we nog maar eens toen dinsdag bleek dat er enkel vrouwelijke werknemers aanwezig waren in de Amerikaanse Senaat. Die exclusieve vrouwenvergadering was niet gepland. De vrouwelijke senatoren waren door weer en wind komen opdagen, terwijl hun mannelijke collega's de sneeuw niet wilden trotseren. 'Vrouwen zijn het gewoon hun laarzen aan te trekken, hun muts op te zetten en zich in de strijd te gooien', aldus een senator. Ze heeft gelijk.

Meerdere rollen

Wat dat netwerken betreft: sommige vrouwen combineren hun veeleisende job met een andere maatschappelijke rol, het moederschap. Elke werkende moeder zal beamen dat dit niet alleen organisatietalent vraagt, maar ook een degelijk netwerk dat de kinderen mee opvangt, voedt en naar hun activiteiten brengt. Vrouwen kunnen dus zeer zeker netwerken. Hoogstens moeten ze nog wat oefenen om die kwaliteit nog meer in hun werk toe te passen.

Dat het moederschap een handicap kan zijn in een carrière, ook dat zullen veel vrouwen beamen. Ze voelen zich vaak gedwongen te kiezen: geen kinderen, later kinderen, eicellen invriezen, toch maar voor een zijspoor kiezen indien er kinderen komen? Die dilemma's zouden er niet mogen zijn. Waarom zou een samenleving niet aanmoedigen dat mensen - mannen, vrouwen, en iedereen die op het spectrum tussen de twee zit - meerdere rollen opnemen zonder te bezwijken of in een burn-out te belanden?

Flying with eagles

En dan is er het probleem van de *window dressing*. We denken vaak dat vrouwen alle kansen hebben, omdat we hen zien verschijnen in de media. Niet alleen zijn dat dikwijls dezelfde vrouwen, dat wil nog niet zeggen dat er fundamenteel iets veranderd is. Verschillende organisaties zetten een vrouw in de vitrine omdat het goed is voor het imago, maar blijven achter de schermen mannenbastions.

Veel vrouwen houden die illusie zelf mee in stand. Ze hebben de top bereikt, voelen zich *one of the boys*, en wat ze bereikt hebben, beschouwen ze als hun verdienste. Ze beweren vaak geen last te hebben gehad van discriminatie of seksisme. Misschien omdat ze geprivilegieerd zijn: wordt een meisje complexloos opgevoed en geef je haar alle kansen, dan is de kans groot dat ze een vrouw wordt die blaakt van het zelfvertrouwen en veel obstakels niet eens ziet. Of misschien omdat ze een verbond sloten met een man aan de top, zoals IMF-vrouw Christine Lagarde lang geleden deed met Nicolas Sarkozy. Flying with eagles, noemt men dat fenomeen.

Vernieuwers

Het kwalijkste gevolg van die schaarste voor topjobs bij vrouwen, is dat vrouwen elkaar bestrijden als concurrenten in plaats van elkaar te helpen. Door quota in te voeren creëer je een zekere mentale rust, en gaan vrouwen elkaar bijstaan in plaats van bevechten. Dat is bijvoorbeeld wat organisaties als Straffe Madammen of JUMP doen: vrouwen bij elkaar brengen, trainingen en workshops geven, instrumenten aanreiken die van vrouwen nog betere werknemers maken.

Er zijn overigens ook meetbare voordelen aan gemengde besturen. Zo werd aangetoond dat meer vrouwen in de raad van bestuur beter is voor de financiële gezondheid en de prestaties van bedrijven. Die bedrijven scoren hoger op ethisch vlak, lager in fraude en nemen ook hun sociale verantwoordelijkheid op. Vrouwen zijn bovendien vernieuwers.

DEREDACTIE.BE

28.01.2016

WEB MEDIA

JUMP 2

Ref : 27075

Zijn er maar enkelingen die hoog zijn geraakt, zul je die vrouwelijke toets niet zien, kijk maar naar het IMF, of naar onze eigen regering. Maar als quota ervoor zorgen dat er meer verschillende profielen van vrouwen doorstromen naar de top, dan is de kans groot dat niet alleen de economie, maar ook de samenleving er wel bij vaart.

PEOPLESPHERE

01.02.2016

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Peoplesphere (fr)

Date : **01/02/2016**
Page : **54-55**
Periodicity : **Monthly**
Journalist : **Lenarduzzi, Isabella**

Circulation : **3500**
Audience : **0**
Size : **925 cm²**

Wo.Men, Work, World : la révolution inachevée

DIVERSITÉ **ISABELLA LENARDUZZI**

L'arrivée massive des femmes sur le marché du travail est la première cause de la croissance économique de ces 50 dernières années ! Plus que la diffusion des nouvelles technologies ou le développement des pays BRIC (Brésil, Russie, Inde et Chine). La variable la plus importante pour la compétitivité d'un pays est l'utilisation de son capital humain. Si les femmes participaient à l'économie rémunérée à même hauteur que les hommes, le PIB de l'Union Européenne augmenterait de 14% !

- *4 des 6 millions d'emplois créés en Europe ces dix dernières années ont été occupés par des femmes.*
- *60% des diplômés universitaires sont des femmes et l'écart avec les hommes ne cesse de grandir.*
- *80% des décisions d'achat de biens de consommation sont prises par les femmes.*

Le 3 mars, JUMP organise son dixième Forum à Bruxelles. 10 ans après, où en est-on dans les entreprises en matière d'égalité professionnelle ? Il y a certainement eu une prise de conscience que la performance d'une entreprise passe par sa gestion des talents et donc par sa gestion de la diversité, et en particulier de la mixité entre les femmes et les hommes. Le savoir c'est bien mais le faire c'est mieux.

Dans la grande majorité des entreprises, la gestion de l'égalité professionnelle peut être considérée comme du « gender washing ». La tâche est laissée à une ou plusieurs femmes (très peu d'hommes), qui portent cette responsabilité en plus de leur fonction principale, sans rémunération supplémentaire, sans budget conséquent et plan d'actions voulu et soutenu par le top management et donc sans objectifs chiffrés et KPIs.

Pour garantir plus de méritocratie en entreprise, il faut adopter un plan d'action complexe et ambitieux. McKinsey détermine 41 mesures minimum à prendre classées en 3 catégories : engagement de la direction, programme de développement professionnel pour femmes avec sensibilisation des hommes à l'égalité et indicateurs de la diversité. L'enquête « Women matter » pour la Belgique en 2012 révélait que seulement 22% des entreprises sondées ont mis en place plus de 20 initiatives (sur les 41 recommandées) alors que la moyenne pour l'Europe était de 47%. Pire encore, seulement 13% des entreprises ont pris la moitié des mesures identifiées, contre une moyenne de 40% des entreprises en Europe.

ABSENCE OU FAIBLESSE DES RÉSULTATS

Aucune surprise dès lors, si les résultats ne sont pas au rendez-vous. Mais plutôt que de remettre en question leur gestion de la mixité, les entreprises préfèrent souvent passer à de nouveaux objectifs en matière de diversité. Les plus « à la mode » sont l'âge et la diversité culturelle. Ces aspects de la diversité sont très importants et chacun mérite des actions spécifiques, mais les enjeux sont tout à fait différents. Les femmes sont presque 50% du total des salariés et sont la majorité des universitaires. Il ne s'agit donc pas de faciliter leur accès aux entreprises mais il s'agit de garantir l'égalité des chances pour accéder aux postes de responsabilité. L'enjeu est donc le partage du pouvoir ! Voilà qui corse l'affaire ...

A chaque niveau hiérarchique de l'entreprise, on rencontre moins de femmes qu'au niveau immédiatement inférieur. C'est ce que l'on appelle le « tuyau percé ». Résultat de cette course à l'élimination : une présence féminine très réduite dans les positions les plus élevées. Malgré les quotas votés en 2011, les femmes sont 17% dans les Conseils d'Administration des sociétés cotées en bourse (objectif de 33% en 2017 ou en 2019 en fonction de la taille de l'entreprise). Elles sont seulement 15% dans les comités de direction. Une entreprise sur deux n'a aucune femme dans son COMEX et 40% en ont une seule !

LA RÉVOLUTION INACHEVÉE

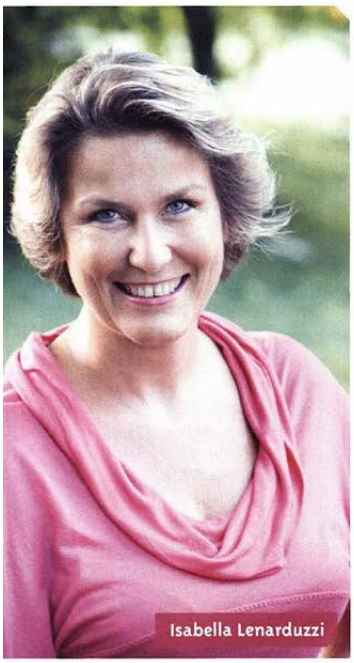
Pour attirer et garder les meilleurs talents il faut transformer l'entreprise en profondeur. La révolution digitale a permis le « New Way of Work » qui entraîne un changement important des modalités de travail et d'évaluation de la performance. Cette nouvelle façon de travailler devrait aussi amener l'entreprise à réorganiser son système hiérarchique et à transformer ses méthodes de décision en les rendant plus collaboratives. Si ces changements sont réalisés avec conscience et mis en place avec consistance, ils sont des atouts essentiels pour garder les femmes et les jeunes dans l'entreprise. Mais ils ne suffisent pas encore à assurer une plus grande méritocratie, en particulier auprès des femmes ...

PEOPLESPHERE

01.02.2016

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Depuis l'arrivée des femmes sur le marché du travail, elles se sont battues pour être considérées égales aux hommes. Mais pour la première fois, on considère que traiter les femmes de la même façon que les hommes, c'est les discriminer. Pourquoi ? Les femmes n'ont pas la même vie que les hommes puisqu'elles portent près de 80% du travail non rémunéré. De plus, les femmes ne sont pas des hommes car elles portent une histoire collective millénaire qui les a assignées d'abord et avant tout à la maternité et au soutien aux autres membres de la famille.


Isabella Lenarduzzi

Voilà pourquoi le sentiment de culpabilité est profondément ancré chez les femmes et tellement plus fort que pour les hommes. Voilà aussi pourquoi elles portent consciemment ou inconsciemment le « syndrome de l'imposteur » au travail. Les femmes ont parfaitement intégré l'exigence de prouver qu'elles valent le coup, et qu'on ne regrettera pas de leur avoir fait confiance. Quand elles osent faire carrière, elles se transforment volontiers en « superwomen », brutes de travail multitâches et inépuisables, ne s'autorisant jamais de moment de faiblesse et se le pardonnant peu quand néanmoins il survient.

De plus, les femmes sont l'objet de stéréotypes au travail qui sont infériorisants. Les études prouvent que les hommes sont récompensés pour leur potentiel tandis que les femmes sont récompensées pour leurs performances prouvées. Les mêmes stratégies de carrière ne fonctionnent donc pas de façon égale pour les hommes et pour les femmes. Un seul exemple : l'augmentation de salaire. Une femme a deux fois moins de chance d'être augmentée quand elle le demande mais elle gagne surtout en « mauvaise » réputation car s'il est jugé normal qu'un homme soit constamment en demande de reconnaissance salariale, cela n'est pas bien considéré pour une femme. Elle passera pour « carriériste » et « arrogante » alors que l'homme sera « exigeant » et « ambitieux ».
C'est en prenant conscience de ces différences que l'on adaptera outils et méthodes de gestion de carrière pour éviter de discriminer. Deux exemples parmi beaucoup d'autres : - Quand une promotion se crée, on identifiera les femmes qui pourraient faire le job et on ira les convaincre qu'elles ont leur chance afin qu'elles postulent ; - On fera la promotion active de la parentalité auprès des hommes afin qu'ils ne se sentent pas dévalorisés s'ils prennent un congé de parentalité ou un temps partiel.

OSEZ CHANGER L'ENTREPRISE

Osez analyser la culture de votre entreprise si vous voulez vraiment avoir une bonne gestion de TOUS les talents. La plupart des entreprises discriminent de facto les femmes (et toutes les personnes différentes) sans en être conscientes. Il faut oser poser le diagnostic du type de culture de son entreprise en analysant son historique, le style de leadership de ses dirigeants, à quels groupes sociaux ils appartiennent, leur conscience de la différence entre femmes et hommes, les campagnes de communication de l'entreprise, les activités sponsorisées et le sentiment de tous ses employés quant à la possibilité d'être respectés et valorisés dans leurs différences. Osez poser le diagnostic de la culture de votre entreprise sinon aucune mesure en faveur de l'égalité n'aura d'impact réel. C'est toute la différence entre la diversité et l'inclusion « Diversity is counting people. Inclusion is making people count ».

LES HOMMES VEULENT-ILS L'ÉGALITÉ ?

La dernière enquête en date de JUMP, repose sur 2.000 hommes qui nous ont donné leur opinion quant à l'égalité avec les femmes dans l'entreprise. Si ¾ des répondants déclarent voir un avantage personnel à plus d'égalité (image perso., couple plus harmonieux, relation avec les enfants, diversité des leaderships au bureau, ...) ils ne sont toutefois que 22% à soutenir les femmes et plus de 30% à résister passivement ou ouvertement à plus d'égalité. Les hommes se sentant le plus menacés dans leur carrière par la progression des femmes, sont surtout ceux qui ont entre 30 et 40 ans et qui sont au niveau du middle management. Les hommes les plus convaincus, mais pas forcément les plus actifs, sont les top managers au-delà de 50 ans. En d'autres mots, plus on a à perdre individuellement de l'avancée des femmes, plus on est résistant à l'égalité professionnelle et donc à plus de méritocratie. Les hommes ne sont pas les seuls à s'opposer au moins passivement au profond changement nécessaire pour que tous les talents soient mieux utilisés. Certaines femmes préfèrent rester seules au pouvoir ou majoritaires dans le rôle traditionnel de « caregiver ».

DUR DUR DE CHANGER

La résistance au changement est forte. En lançant JUMP il y a 10 ans, jamais je n'aurais imaginé devoir faire face à tellement d'hostilité aussi bien de la part des hommes que des femmes. Plus d'égalité professionnelle, c'est plus de liberté face aux stéréotypes qui enferment les deux sexes ; c'est plus de partage des tâches domestiques au sein du couple ; c'est faire bouger les identités masculines et féminines ; c'est transformer les cultures des entreprises et ouvrir à d'autres formes de leadership ; et enfin c'est transformer le monde pour que la domination de certains fasse place à la collaboration entre tous. C'est la première fois dans l'histoire de l'humanité que cette évolution a lieu. C'est une révolution non achevée qui a besoin de toute notre conscience et de toute notre volonté pour construire un monde plus heureux et plus harmonieux pour nos filles et nos fils. ●

ISABELLA LENARDUZZI
JUMP "Promoting Gender Equality, Advancing the Economy"

© auxipress • +32 2 514 64 91 • info@auxipress.be • www.auxipress.be

PEOPLESPHERE

01.02.2016

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Peoplesphere (nl)

Date : **01/02/2016**
Page : **58-60**
Periodicity : **Monthly**
Journalist : **--**

Circulation : **3500**
Audience : **0**
Size : **1328 cm²**

Wo.Men, Work, World : The Unfinished Revolution

ARBEIDSMARKT GENDERGELIJKHEID

De massale intrede van vrouwen op de arbeidsmarkt is de belangrijkste oorzaak van de economische groei van de voorbije 50 jaar - meer nog dan de verspreiding van nieuwe technologieën of de ontwikkeling van de BRIC-landen (Brazilië, Rusland, India en China). De belangrijkste variabele voor de concurrentiekracht van een land is het gebruik van het menselijk kapitaal. Als vrouwen in dezelfde mate als mannen zouden deelnemen aan de betaalde economie, dan zou het BBP van de Europese Unie met 14% stijgen.

Op 3 maart organiseert JUMP haar tiende Forum in Brussel. Hoe is het na 10 jaar gesteld met gendergelijkheid op de werkvloer? Er is een bewustzijn gegroeid dat de prestaties van een bedrijf afhangen van het goed beheer van talenten en dus van de aandacht voor diversiteit, vooral dan voor de mix tussen vrouwen en mannen.
Dit beseffen is één ding, het omzetten in de praktijk is veel beter.
In de overgrote meerderheid van de bedrijven kan het gendergelijkheidsbeleid omschreven worden als "gender washing". De taak wordt overgelaten aan één of meerdere vrouwen (heel weinig mannen) die deze verantwoordelijkheid naast hun hoofdfunctie op zich nemen, zonder bijkomende vergoeding, zonder bijhorend budget of actieplan dat ondersteund wordt door het topmanagement en dus zonder cijferdoelstellingen en KPI's.
Om binnen een onderneming meer meritocratie te garanderen moet een complex en ambitieus actieplan geïmplementeerd worden. McKinsey onderscheidt minstens 41 uit te voeren maatregelen ondergebracht in 3 categorieën: het engagement van de directie, een professioneel ontwikkelingsprogramma voor vrouwen met sensibilisering van de mannen rond gelijkheid en diversiteitsindicatoren. Uit de in 2012 afgenomen enquête "Women matter" bleek dat in België slechts 22% van de bevraagde ondernemingen meer dan 20 initiatieven (van de aanbevolen 41) had genomen terwijl het gemiddelde voor Europa 47% bedroeg. Erger nog, slechts 13% van de ondernemingen nam de helft van de aangegeven maatregelen, en dit tegenover een gemiddelde van 40% van de ondernemingen in Europa.

ONTBREKENDE OF ZWAKKE RESULTATEN

Het is weinig verrassend dat de resultaten nog niet naar verwachting zijn. Maar in plaats van hun genderbeleid in vraag te stellen, verkiezen vele ondernemingen over te schakelen op nieuwe diversiteitsdoelstellingen. De meest "trendy" doelstellingen zijn leeftijd en culturele diversiteit. Deze aspecten van diversiteit zijn heel belangrijk en verdienen elk specifieke acties, maar de inzet is compleet verschillend. Vrouwen maken bijna 50% van alle loontrekkenden uit en vormen de meerderheid van de mensen met een universiteitsdiploma. Het gaat er dus niet om hun toegang tot de bedrijfswereld te vergemakkelijken, maar wel om gelijke kansen te garanderen om toegang tot krijgen tot functies met verantwoordelijkheid. De inzet is dus de verdeling van de macht! En daar wringt het schoentje ...

> *"Sinds vrouwen de arbeidsmarkt betreden hebben, hebben ze gestreden ze om als gelijken van mannen beschouwd te worden."*

Op elk hiërarchisch niveau van een bedrijf zien we minder vrouwen dan op het niveau eronder. Dit fenomeen noemen we de "leaking pipeline". Het resultaat van deze afvalrace is

© auxipress • +32 2 514 64 91 • info@auxipress.be • www.auxipress.be

PEOPLESPHERE

01.02.2016

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075



een zeer beperkte vrouwelijke aanwezigheid in de hoogste functies. Ondanks de in 2011 gestemde quota maken vrouwen slechts 17% uit van de Raden van Bestuur van beursgenoteerde bedrijven (doelstelling van 33% voor 2017 of 2019 naargelang de grootte van de onderneming). De directiecomités bestaan voor slechts 15% uit vrouwen. Eén onderneming op twee heeft geen enkele vrouw in het Uitvoerend Comité en 40% van de ondernemingen heeft er slechts één!

DE ONVOLTOOIDE REVOLUTIE

Om de beste talenten aan te trekken en te behouden moeten bedrijven ingrijpend transformeren. Door de digitale revolutie kwam er een "New Way of Work" tot stand die leidde tot een aanzienlijke verandering van de manier waarop we werken en prestaties evalueren. Deze nieuwe manier van werken zou de onderneming er ook toe moeten aanzetten om haar hiërarchische systeem te reorganiseren en haar besluitvormingsmethodes aan te passen door ze collaboratiever te maken. Als we deze veranderingen op een bewuste manier door-

"Want hoewel het als normaal beschouwd wordt dat een man voortdurend streeft naar financiële erkenning, wordt dit niet zomaar aanvaard van een vrouw."

voeren en consistent implementeren, dan worden het essentiële troeven om vrouwen en jongeren binnen de onderneming te houden. Ze volstaan echter nog niet om een grotere meritocratie te garanderen, zeker niet wat vrouwen betreft.

Sinds vrouwen de arbeidsmarkt betreden hebben, hebben ze gestreden ze om als gelijken van mannen beschouwd te worden. Maar voor het eerst gaan we ervan uit dat we vrouwen discrimineren als we hen op dezelfde manier behandelen als mannen. Waarom? Allereerst hebben vrouwen niet hetzelfde leven als mannen aangezien ze bijna 80% van het onbetaalde werk op zich nemen. Daarnaast zijn vrouwen geen mannen, want ze zijn drager van een eeuwenoude collectieve geschiedenis waarin ze in de eerste plaats bestemd waren tot het moederschap en de zorg voor de andere gezinsleden. Daarom is het schuldgevoel ook zo diep verankerd bij vrouwen en is het ook veel sterker dan bij mannen. Daarom hebben ze ook bewust of onbewust meer last van het "Bedriegerssyndroom" op het werk. Vrouwen hebben de vereiste om te bewijzen dat ze de moeite waard zijn en dat men er geen spijt van zal krijgen vertrouwen ▶

© auxipress • +32 2 514 64 91 • info@auxipress.be • www.auxipress.be

PEOPLESPHERE

01.02.2016

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

in hen te stellen perfect geïntegreerd. Wanneer ze carrière durven te maken, veranderen ze bewust in echte "superwomen", in veelzijdige en onuitputtelijke werkbeesten die zich nooit een moment van zwakte gunnen en die het zichzelf maar moeilijk kunnen vergeven wanneer ze toch zo een moment kennen.

Bovendien maken vrouwen het voorwerp uit van denigrerende stereotypes op het werk. Onderzoeken tonen aan dat mannen beloond worden voor hun potentieel en dat vrouwen beloond worden voor hun bewezen prestaties. Dezelfde loopbaanstrategieën werken dus niet op dezelfde manier voor mannen en vrouwen. Eén voorbeeld: de loonsverhoging. Een vrouw heeft twee keer minder kans op een loonsverhoging wanneer ze erom vraagt, maar krijgt wel een "slechte" reputatie. Want hoewel het als normaal beschouwd wordt dat een man voortdurend streeft naar financiële erkenning, wordt dit niet zomaar aanvaard van een vrouw. Ze krijgt de etiketten "carrièrejaagster" en "arrogant" opgeplakt, terwijl de man bestempeld wordt als "veeleisend" en "ambitieus".

De meeste ondernemingen discrimineren vrouwen (en alle andere personen die anders zijn) de facto zonder zich ervan bewust te zijn.

Men moet een diagnose durven te maken van de heersende bedrijfscultuur aan de hand van een analyse van de geschiedenis van het bedrijf, de leiderschapsstijl van de managers, de sociale groepen waartoe deze behoren alsook

> *"Het verzet tegen verandering is groot."*

hun besef van het verschil tussen vrouwen en mannen, de communicatiecampagnes van de onderneming, de gesponsorde activiteiten en de perceptie van alle medewerkers over het respect en de waardering die ze krijgen, o.a. voor hun verschillen. Durf een diagnose te maken van uw bedrijfscultuur, anders zal geen enkele maatregel gendergelijkheid te bevorderen een reële impact hebben. Dit maakt het verschil tussen diversiteit en inclusie. "Diversity is counting people. Inclusion is making people count".

Enkele cijfers

- *4 van de 6 miljoen banen die de voorbije tien jaar gecreëerd werden in Europa werden ingenomen door vrouwen.*
- *60% van de universiteitsdiploma's wordt behaald door vrouwen en het verschil met mannen blijft toenemen.*
- *80% van de aankoopbeslissingen voor consumptiegoederen wordt genomen door vrouwen.*

Pas als we ons bewust zijn van deze verschillen, kunnen we de tools en methodes voor loopbaanbeheer aanpassen om discriminatie te vermijden. Hier volgen twee van de vele voorbeelden. Nummer één: wanneer een promotie in zicht komt, kunnen we de vrouwen identificeren die de functie zouden aankunnen en kunnen we hen ervan overtuigen om hun kans te wagen en te solliciteren. Tweede voorbeeld: we kunnen het ouderschap actief promoten bij mannen, zodat ze zich niet minderwaardig voelen als ze hun ouderschapsverlof opnemen of deeltijds gaan werken.

DURF HET BEDRIJF VERANDEREN

Durf de cultuur van uw bedrijf te analyseren als u een echt goed beheer van ALLE talenten wenst.

WILLEN MANNEN WEL GELIJKHEID?

De recentste enquête van JUMP is gebaseerd op de mening van 2.000 mannen over de gelijkheid met vrouwen op de werkvloer. Hoewel ¾ van de respondenten verklaart een persoonlijk voordeel te zien in meer gelijkheid (persoonlijk imago, harmonieuzer koppel, relatie met de kinderen, diversiteit in het leiderschap op kantoor, ...), is slechts 22% bereid vrouwen te steunen en verzet meer dan 30% zich passief of openlijk tegen meer gelijkheid. Vooral mannen tussen 30 en 40 jaar uit het middenmanagement, voelen zich het meest bedreigd in hun loopbaan door de vooruitgang van vrouwen. De meest overtuigde maar niet noodzakelijk actiefste mannen zijn topmanagers van ouder dan 50. Met andere woorden, hoe meer ze individueel te verliezen hebben bij de vooruitgang van vrouwen, hoe meer weerstand mannen bieden tegen gendergelijkheid en dus tegen meer meritocratie. Mannen zijn echter niet de enigen die zich op zijn minst passief verzetten tegen de grondige verandering die noodzakelijk is om alle talenten beter te benutten. Sommige vrouwen verkiezen alleen of grotendeels de touwtjes in handen te houden binnen de traditionele rol van "caregiver".

VERANDERING IS MOEILIJK

Het verzet tegen verandering is groot. Bij de lancering van JUMP 10 jaar geleden had ik nooit gedacht dat ik zou moeten afrekenen met zoveel vijandigheid, zowel van mannen als vrouwen. Meer gelijkheid tussen vrouwen en mannen betekent meer vrijheid voor iedereen door de stereotypen die beide geslachten in hokjes stoppen van ons af te gooien; het betekent een betere verdeling van de huishoudelijke taken binnen het koppel; het betekent de mannelijke en vrouwelijke identiteiten door elkaar schudden; het betekent ondernemingsculturen aanpassen zich open stellen voor andere vormen van leiderschap; en ten slotte gaat het ook om een transformatie van de wereld, zodat de dominantie van sommigen plaats kan maken voor een samenwerking tussen iedereen. Het is de eerste keer in de geschiedenis dat deze evolutie plaatsvindt. Het is een onvoltooide revolutie die behoefte heeft aan onze volledige bewustwording, zodat we een gelukkigere en harmonieuzere wereld kunnen creëren voor onze dochters en zonen. ●

ISABELLA LENARDUZZI
JUMP "Promoting Gender Equality, Advancing the Economy"

© auxipress • +32 2 514 64 91 • info@auxipress.be • www.auxipress.be

PEOPLESPHERE.BE

17.02.2016

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

www.peoplesphere.be

Date : **17/02/2016**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **--**

Circulation : **--**
Audience : **1000**
Size : **--**

http://www.peoplesphere.be/nl/3-maart-2016-wo-men-work-world-the-unfinished-revolution/

3 maart 2016: Wo.Men, Work, World: The Unfinished Revolution

Het JUMP Forum 2016, een evenement dat gendergelijkheid in de professionele wereld centraal staat, vindt plaats in Brussel op 3 maart (Vlerick Business School). Het thema dit jaar is: “Wo.Men, Work, World: The unfinished Revolution”.
Waarom moet u absoluut deelnemen? Allereerst stuurt u een sterk positief signaal naar uw vrouwelijk talentpool. Daarnaast zorgt u ervoor dat uw bedrijf beschikt over een succesvol professioneel gelijkheidsplan beschikt ! Door deel te nemen aan dit evenement krijgt u ook de unieke kans om innovatieve tools op het vlak van talentmanagement te ontdekken. Last but not least verhoogt u uw visibiliteit binnen een hechte gemeenschap

Bent u abonnee van Peoplesphere? Mail ons snel naar events@peoplesphere.be om te genieten van deze promotie! Er zijn namelijk vijf plaatsen beschikbaar voor onze abonnees, die dan een korting van 30% genieten! 350€ + BTW (in plaats van 490). Nog niet geabonneerd? Klik dan hier!

PEOPLESPHERE.BE

17.02.2016

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

www.peoplesphere.be

Date : **17/02/2016**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **--**

Circulation : **--**
Audience : **1000**
Size : **--**

http://www.peoplesphere.be/fr/participez-au-forum-jump-2016-la-revolution-inachevee/

Participez au Forum Jump 2016 : la révolution inachevée

Quel trajet reste-t-il à parcourir en matière d'égalité des genres dans la sphère professionnelle? Envie de savoir? Le Forum JUMP 2016 a lieu le 3 mars à Bruxelles (Vlerick Business School). Le thème de cette année : « Wo.Men, Work, World: The unfinished Revolution ». Bénéficiez de conditions spéciales grâce à votre abonnement Peoplesphere.
Pour quelles raisons nos People Managers devraient-ils participer ? Envoyer un signal positif fort à votre vivier de talents féminins… Assurer à votre entreprise un plan d'égalité professionnelle réussi… Découvrir des outils innovants en matière de gestion de talents… Ou encore, augmenter votre visibilité au sein d'une puissante communauté !

Il n'y a plus une minute à perdre. Profitez des avantages liés à votre abonnement Peoplesphere (pas encore abonné? cliquez ici !) et bénéficiez d'une réduction spéciale : 350€ + TVA (au lieu de 490€).

Pour obtenir le code promo dédié aux abonnés Peoplesphere, contactez via email à l'adresse events@peoplesphere.be
Programme et inscription sur www.forumjump.be.

KNACK

19.02.2016

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

trends.knack.be

Date : **19/02/2016**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **Smedts, Sjoukje**

Circulation : **20888**
Audience : **20888**
Size : **--**

http://trends.knack.be/economie/bedrijven/tijdens-de-werkuren-zijn-mannen-net-honden/article-normal-667827.html

'Tijdens de werkuren zijn mannen net honden'

"Vrouwelijke leiders gaan de planeet niet redden omdat ze superieur zijn." Toch begeleidt Avivah Wittenberg Cox wereldwijd bedrijven in de zoektocht naar gendergelijkheid op de werkvloer. Dat blijkt soms gemakkelijker te zijn in voormalige communistische regimes.



© istock

Bijten doet ze niet, maar verder schijnt Avivah Wittenberg Cox het imiteren van een gretige puppy meer dan behoorlijk onder de knie te hebben. Tot het blaffen toe. Ze doet het dan ook regelmatig als ze wereldwijd spreekt over de verschillen tussen mannen en vrouwen op de werkvloer. De kans bestaat dus dat Wittenberg Cox de imitatie bovenhaalt op 3 maart in Brussel tijdens het JUMP Forum voor meer gendergelijkheid op het werk, waar ze gastspreker is. "Ach, het is grappig en iedereen begrijpt de metafoor", glimlacht ze. Want, zo stelt Wittenberg Cox, tijdens de werkuren zijn mannen net honden. Ze hebben veel energie, willen altijd meer en zijn er daarom op gebrand zo snel mogelijk een promotie te versieren. Vrouwen gedragen zich volgens Wittenberg Cox dan weer eerder als katten. Hen moet je verleiden en overtuigen van wat het bedrijf van hen wil.

"Dat katten en honden anders zijn, een andere taal spreken en zich anders gedragen, weet iedereen. Maar ook vrouwen en mannen verschillen meer van elkaar dan soms wordt aangenomen", stipt Wittenberg Cox aan. "Hoe meer we te weten komen over die verschillen, hoe meer we elkaar ook op de werkvloer zullen waarderen en kunnen werken in teams die



WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075



bestaan uit katten én honden. De vraag is namelijk niet wie je moet kiezen, de vraag is hoe je de twee kan laten samenwerken."

Gemengde teams zijn anno 2016 nochtans al lang geen uitzondering meer. Preekt Wittenberg Cox niet stilaan voor het koor, voor zij die al overtuigd zijn dat vrouwen evengoed een belangrijke plek in een bedrijf kunnen en moeten innemen? "*I wish*. Ik zie in mijn baan te veel om dat te geloven. We hebben nog veel werk voor de boeg voor we gendergelijkheid in ondernemingen bereiken. Dat zal nog wel even zo blijven, vrees ik." Wittenberg Cox geeft wel toe dat veel bedrijfsleiders het belang van vrouwen op alle niveaus in een organisatie erkennen. Alleen is er volgens haar een groot verschil tussen beseffen dat genderevenwicht in een bedrijf nodig is en er ook effectief voor zorgen dat die gelijkheid er komt.

Netwerken

"Ik merk nog altijd dat bedrijven de mist in gaan bij het aanwerven, het behouden of het promoveren van vrouwen. Terwijl ondernemingen zoveel kunnen winnen bij een genderbalans, bijvoorbeeld in de manier waarop ze hun producten op de markt brengen." Wittenberg Cox gaf in eerdere interviews het voorbeeld van de Japanse autofabrikant Nissan. Die ontdekte enkele jaren geleden na onderzoek dat twee derde van de wagens in Japan wordt gekocht door vrouwen. 80 procent van die vrouwen wilde bovendien liever worden geholpen door vrouwelijke verkopers. Terwijl het verkoopteam van Nissan voor amper 10 procent uit vrouwen bestond.

In het geval van Nissan lijkt de oplossing simpel, maar dat is volgens Wittenberg Cox maar zelden het geval. Een vrouwennetwerk in de organisatie oprichten, is naar haar mening geen goed idee. "Zo'n netwerk heeft nog niet vaak voor verbetering gezorgd. Integendeel zelfs. Vrouwennetwerken halen dames meestal net weg van de mensen met macht en sluiten uit dat de andere helft van de bevolking iets leert over gendergelijkheid." Netwerkmomenten waarop mannen en vrouwen samen over de obstakels in hun carrière en hun leven kunnen praten, werken volgens Wittenberg Cox beter.

Nochtans was ze in 1996 een van de grondleggers van het vrouwennetwerk *Women like us*. Samen met andere ambitieuze vrouwen kwam Wittenberg Cox geregeld samen in Parijs, waar ze toen woonde. "Vrouwennetwerken die los staan van een bedrijf hebben absoluut wel een bestaansreden", verklaart Wittenberg Cox, "om onderzoek te doen en te lobbyen."

Leiders

Twintig jaar na de oprichting van Women like us oefenen vrouwen veel vaker rechtstreeks



WEB MEDIA

JUMP 2

Ref : 27075



macht uit en is dus ook de zoektocht naar rolmodellen een pak makkelijker geworden. Denk bijvoorbeeld aan Christine Lagarde, die aan het hoofd van het IMF staat, de Duitse bondskanselier Angela Merkel of Hillary Clinton, die mogelijk de eerste vrouwelijke president van de Verenigde Staten wordt. "Zij zijn enorm inspirerend", vindt Wittenberg Cox. Maar zijn alle vrouwelijke rolmodellen dat wel? "Nee, natuurlijk zijn ze dat niet allemaal. Moet dat dan? Waarom verwachten we dat wel van vrouwelijke leiders en niet van hun mannelijke collega's? Op dat vlak lijken vrouwen en mannen wel op elkaar, hoor. Ze komen allebei in goede en minder goede versies. Vrouwelijke leiders zullen de planeet dus niet redden omdat ze superieur zijn. *(lacht)*"

De tijd waarin werd gedacht dat vrouwen automatisch empathisch waren en mannen bullebakken ligt dan ook al even achter ons. Hillary Clinton krijgt bijvoorbeeld regelmatig het verwijt niet empathisch genoeg te zijn. Het is niet voldoende reden om bij een sollicitatie alleen af te gaan op karakterkenmerken en niet op het geslacht, vindt Wittenberg Cox. "Waarom zou je dat doen", vraagt ze zich af. "60 procent van de mensen die wereldwijd afstuderen zijn vrouwen. Als je het beste talent ter wereld wil, kan je hen dus beter aanwerven. Het is trouwens een van de belangrijkste redenen waarom bedrijven die investeren in gendergelijkheid ook betere winstcijfers kunnen voorleggen."

Als bedrijven merken dat de vrouwen die ze aanwerven toch een mannelijke leiderschapsstijl hanteren, is dat volgens Wittenberg Cox meestal hun eigen fout. "Ondernemingen krijgen de vrouwen die ze verdienen. Wil je niet dat vrouwen veranderen in mannen, pas dan je cultuur aan. De manier waarop bedrijven werken, vergaderen en adverteren is namelijk nog altijd afgestemd op mannelijke profielen." Al moet Wittenberg Cox toegeven dat sommige firma's evengoed op zoek moeten naar meer mannelijke werknemers, bijvoorbeeld omdat bepaalde departementen bijna uitsluitend door vrouwen worden, nou ja, bemand. Dan weet Wittenberg Cox wat haar te doen staat. Haar team bestaat uit vijf vrouwen en twee mannen. Ze aarzelt even. "We werken regelmatig met andere mannen samen. Is dat dan voldoende? Waarschijnlijk niet."

Ouderschapsverlof

Wittenberg Cox wil de verantwoordelijkheid van het al dan niet bereiken van gendergelijkheid daarom ook niet alleen bij bedrijven leggen. Dat ondernemingen in de Verenigde Staten bijvoorbeeld lang niet zo goed scoren op genderevenwicht als ze de wereld willen laten geloven, is volgens haar ook te wijten aan het gebrek aan betaald zwangerschapsverlof. "Maar ook zwangerschaps- of moederschapsverlof is achterhaald", weet Wittenberg Cox. "We hebben behoefte aan genderneutraal ouderschapsverlof, zodat bedrijven niet langer kunnen zeggen dat vrouwen voor hun familie kiezen in plaats van voor hun carrière."

KNACK

19.02.2016

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

In Scandinavische landen is het ouderschapsverlof al ingeburgerd. "Toch is er niet één lichtend voorbeeld. Je zou er zelfs van versteld staan welke landen goed scoren als het gaat over genderbalans", zegt Wittenberg Cox. "De landen waar het genderevenwicht in ondernemingen het hoogst is, liggen tegenwoordig in Oost-Europa en Azië." Daar zit de communistische erfenis volgens Wittenberg Cox voor iets tussen. "Communistische regimes hebben vaak regels opgelegd om gendergelijkheid te installeren. Daardoor vind je in Oost-Europa en Azië veel hoogopgeleide en voltijds werkende vrouwen."

Over België is Wittenberg Cox minder enthousiast. "Het is niet het meest progressieve land, zoals je waarschijnlijk wel weet", lacht ze. Bovendien slaat ook in ons land de gendermoeheid toe. "Die merk ik altijd en overal. Iedereen is het onderwerp beu. Het gaat al mee sinds de meeste managers hun carrière startten en ze slagen er meestal nog niet in die gendergelijkheid te bereiken. Daardoor heerst er heel wat frustratie."

Ook bij Wittenberg Cox? Zij strijdt er tenslotte al jaren voor. "Waarom noem je het een strijd?", reageert ze. "Zo voel ik het niet, want ik werk elke dag met mannen die de gelijkheid net zo hard willen als ik. Dit is geen strijd tussen mannen en vrouwen, dat blijf ik maar herhalen." Wittenberg Cox is zelfs optimistisch over de vorderingen. "We gaan goed vooruit. Ja, het gaat trager dan de meeste vrouwen én mannen zouden willen, maar we vergeten soms waar we vandaan komen. Er is de voorbije twintig jaar al een hele weg afgelegd. Geloof me, vanaf nu is het onafwendbaar."

Sjoukje Smedts

TRENDS

25.02.2016

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Trends

Date : **25/02/2016**
Page : **88-90**
Periodicity : **Weekly**
Journalist : **Smedts, Sjoukje**

Circulation : **32295**
Audience : **114200**
Size : **1363 cm²**

bizz management

AVIVAH WITTENBERG COX HELPT BEDRIJVEN EEN **GENDERBALANS** TE BEREIKEN

'Tijdens de werkuren zijn mannen net honden'

"Vrouwelijke leiders gaan de planeet niet redden omdat ze superieur zijn." Toch begeleidt Avivah Wittenberg Cox wereldwijd bedrijven in de zoektocht naar gendergelijkheid op de werkvloer. Dat blijkt soms gemakkelijker te zijn in voormalige communistische regimes.

Sjoukje Smedts

Bijten doet ze niet, maar verder schijnt Avivah Wittenberg Cox de imitatie van een gretige puppy meer dan behoorlijk onder de knie te hebben. Tot het blaffen toe. Ze doet het regelmatig als ze wereldwijd spreekt over de verschillen tussen mannen en vrouwen op de werkvloer. De kans bestaat dus dat Wittenberg Cox de imitatie bovenhaalt op 3 maart in Brussel tijdens het JUMP Forum voor meer gendergelijkheid op het werk, waar ze gastspreker is. "Ach, het is grappig en iedereen begrijpt de metafoor", glimlacht ze. Want, stelt Wittenberg Cox, tijdens de werkuren zijn mannen net honden. Ze hebben veel energie, willen altijd meer en zijn erop gebrand zo snel mogelijk een promotie te versieren. Vrouwen gedragen zich volgens Wittenberg Cox dan weer eerder als katten. Hen moet je verleiden en overtuigen van wat het bedrijf van hen wil.

"Dat katten en honden anders zijn, een andere taal spreken en zich anders gedragen, weet iedereen. Maar ook vrouwen en mannen verschillen meer van elkaar dan soms wordt aangenomen", stipt Wittenberg Cox aan. "Hoe meer we te weten komen over die verschillen, hoe meer we elkaar ook op de werkvloer zullen waarderen en kunnen werken in teams die bestaan uit katten én honden. De vraag is namelijk niet wie je moet kiezen, de vraag is hoe je de twee kan laten samenwerken."

Gemengde teams zijn anno 2016 nochtans al lang geen uitzondering meer. Preekt Wittenberg Cox niet stilaan voor het koor, voor zij die al overtuigd zijn dat vrouwen evengoed een belangrijke plek in een bedrijf kunnen en moeten innemen? "*I wish*. Ik zie in mijn baan te veel om dat te geloven. We hebben nog veel werk voor de boeg voor we gendergelijkheid in ondernemingen bereiken. Dat zal nog wel even zo blijven, vrees ik." Wittenberg Cox geeft wel toe dat veel bedrijfsleiders het belang van vrouwen op alle niveaus in een organisatie erkennen. Alleen is er volgens haar een groot verschil tussen beseffen dat genderevenwicht in een bedrijf nodig is en er ook effectief voor zorgen dat die gelijkheid er komt.

> **"Natuurlijk zijn niet alle vrouwelijke rolmodellen even inspirerend. Moet dat dan?"**
> *Avivah Wittenberg Cox*

Netwerken

"Ik merk nog altijd dat bedrijven de mist ingaan bij het aanwerven, het behouden of het promoveren van vrouwen. Terwijl ondernemingen zoveel kunnen winnen bij een genderbalans, bijvoorbeeld in de manier waarop ze hun producten op de markt brengen." Wittenberg Cox gaf in eerdere interviews het voorbeeld van de Japanse autofabrikant Nissan. Die ontdekte enkele jaren geleden na onderzoek dat twee derde van de wagens in Japan wordt gekocht door vrouwen. 80 procent van die vrouwen wilde bovendien liever worden geholpen door vrouwelijke verkopers. Terwijl het verkoopteam van Nissan voor amper 10 procent uit vrouwen bestond.

In het geval van Nissan lijkt de oplossing simpel, maar dat is volgens Wittenberg Cox maar zelden het geval. Een vrouwennetwerk in de organisatie oprichten, is naar haar mening geen goed idee. "Zo'n netwerk heeft nog niet ➛

TRENDS

25.02.2016

PRINT MEDIA

JUMP 2

Ref : 27075



© auxipress • +32 2 514 64 91 • info@auxipress.be • www.auxipress.be

TRENDS

25.02.2016

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

vaak voor verbetering gezorgd. Integendeel zelfs. Vrouwennetwerken halen dames meestal net weg van de mensen met macht en sluiten uit dat de andere helft van de bevolking iets leert over gendergelijkheid." Netwerkmomenten waarop mannen en vrouwen samen over de obstakels in hun carrière en hun leven kunnen praten, werken volgens Wittenberg Cox daarom beter.

Nochtans was ze in 1996 een van de grondleggers van het vrouwennetwerk *Women like us*. Samen met andere ambitieuze vrouwen kwam Wittenberg Cox geregeld samen in Parijs, waar ze toen woonde. "Vrouwennetwerken die los staan van een bedrijf hebben absoluut wel een bestaansreden", verklaart Wittenberg Cox, "om onderzoek te doen en te lobbyen."

Leiders

Twintig jaar na de oprichting van Women like us oefenen vrouwen veel vaker rechtstreeks macht uit en is dus ook de zoektocht naar rolmodellen een pak makkelijker geworden. Denk aan Christine Lagarde, die aan het hoofd van het IMF staat, de Duitse bondskanselier Angela Merkel of Hillary Clinton, die mogelijk de eerste vrouwelijke president van de Verenigde Staten wordt. "Zij zijn enorm inspirerend", vindt Wittenberg Cox. Maar zijn alle vrouwelijke rolmodellen dat wel? "Nee, natuurlijk zijn ze dat niet allemaal. Moet dat dan? Waarom verwachten we dat wel van vrouwelijke leiders en niet van hun mannelijke collega's? Op dat vlak lijken vrouwen en mannen wel op elkaar, hoor. Ze komen allebei in goede en minder goede versies. Vrouwelijke leiders zullen de planeet dus niet redden omdat ze superieur zijn. *(lacht)*"

De tijd waarin werd gedacht dat vrouwen automatisch empathisch waren en mannen bullebakken ligt dan ook achter ons. Hillary Clinton krijgt bijvoorbeeld regelmatig het verwijt niet empathisch genoeg te zijn. Het is niet voldoende reden om bij een sollicitatie alleen af te gaan op karakterkenmerken en niet op het geslacht, vindt Wittenberg Cox. "Waarom zou je dat doen", vraagt ze zich af. "60 procent van de mensen die afstuderen zijn vrouwen. Als je het beste talent ter wereld wil, kan je hen dus beter aanwerven. Het is trouwens een van de belangrijkste redenen waarom bedrijven die investeren in gendergelijkheid ook betere winstcijfers kunnen voorleggen."

Als bedrijven merken dat de vrouwen die ze aanwerven een mannelijke leiderschapsstijl hanteren, is dat volgens Wittenberg Cox meestal hun eigen fout. "Ondernemingen krijgen de vrouwen die ze verdienen. Wil je niet dat vrouwen veranderen in mannen, pas dan je cultuur aan. De manier waarop bedrijven werken, vergaderen en adverteren is nog altijd afgestemd op mannelijke profielen." Al moet Wittenberg Cox toegeven dat sommige firma's evengoed op zoek moeten naar meer mannelijke werknemers, bijvoorbeeld omdat bepaalde departementen bijna uitsluitend door vrouwen worden bevolkt. Dan weet Wittenberg Cox wat haar te doen staat. Haar team bestaat uit vijf vrouwen en twee mannen. Ze aarzelt even. "We werken regelmatig met andere mannen samen. Is dat dan voldoende? Waarschijnlijk niet."

AVIVAH WITTENBERG COX

- CEO van het consultancybedrijf 20-first
- Auteur van *How Women Mean Business, Why Women Mean business* en *Seven Steps to a Leading Gender-Balanced Business*
- Gastdocent aan Insead
- Blogger Harvard Business Review

"Ondernemingen krijgen de vrouwen die ze verdienen. Wil je niet dat vrouwen veranderen in mannen, pas dan je cultuur aan"

Avivah Wittenberg Cox

Ouderschapsverlof

Wittenberg Cox wil de verantwoordelijkheid van het al dan niet bereiken van gendergelijkheid daarom ook niet alleen bij bedrijven leggen. Dat ondernemingen in de Verenigde Staten bijvoorbeeld lang niet zo goed scoren op genderevenwicht als ze de wereld willen laten geloven, is volgens haar ook te wijten aan het gebrek aan betaald zwangerschapsverlof. "Maar ook zwangerschaps- of moederschapsverlof is achterhaald", weet Wittenberg Cox. "We hebben behoefte aan genderneutraal ouderschapsverlof, zodat bedrijven niet langer kunnen zeggen dat vrouwen voor hun familie kiezen in plaats van voor hun carrière."

In Scandinavische landen is het ouderschapsverlof al ingeburgerd. "Toch is er niet één lichtend voorbeeld. Je zou er zelfs van versteld staan welke landen goed scoren als het gaat over genderbalans", zegt Wittenberg Cox. "De landen waar het genderevenwicht in ondernemingen het hoogst is, liggen tegenwoordig in Oost-Europa en Azië." Daar zit de communistische erfenis volgens Wittenberg Cox voor iets tussen. "Communistische regimes hebben vaak regels opgelegd om gendergelijkheid te installeren. Daardoor vind je in Oost-Europa en Azië veel hoogopgeleide en voltijds werkende vrouwen."

Over België is Wittenberg Cox minder enthousiast. "Het is niet het meest progressieve land, zoals je waarschijnlijk wel weet", lacht ze. Bovendien slaat ook in ons land de gendermoeheid toe. "Die merk ik altijd en overal. Iedereen is het onderwerp beu. Het gaat al mee sinds de meeste managers hun carrière startten en ze slagen er meestal nog niet in die gendergelijkheid te bereiken. Daardoor heerst er heel wat frustratie."

Ook bij Wittenberg Cox? Zij strijdt er tenslotte al jaren voor. "Waarom noem je het een strijd?", reageert ze. "Zo voel ik het niet, want ik werk elke dag met mannen die de gelijkheid net zo hard willen als ik. Dit is geen strijd tussen mannen en vrouwen, dat blijf ik maar herhalen." Wittenberg Cox is zelfs optimistisch. "We gaan goed vooruit. Ja, het gaat trager dan de meeste vrouwen én mannen zouden willen, maar we vergeten soms waar we vandaan komen. Er is de voorbije twintig jaar al een hele weg afgelegd. Geloof me, vanaf nu is het onafwendbaar." ⊙

© auxipress • +32 2 514 64 91 • info@auxipress.be • www.auxipress.be

PEOPLESPHERE

01.03.2016

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Peoplesphere (nl)

Date : **01/03/2016**
Page : **13**
Periodicity : **Monthly**
Journalist : **Erhard, Jean-Paul**

Circulation : **3500**
Audience : **0**
Size : **479 cm²**

Actie ondernemen of loslaten? Wat moeten we doen voor meer gelijkheid?

FOCUS EVENT **FORUM JUMP - DE ONVOLTOOIDE REVOLUTIE**

JUMP academy
Workshops to empower and advance women

Tijdens de 10de Jump Forum, die doorging op 3 maart, herinnerde Isabella Lenarduzzi er ons aan hoe diep de weerstand verankerd zit, en hoe deze tevoorschijn komt bij zowel mannen als vrouwen als het aankomt op opkomen voor meer gendergelijkheid op het werk. Er is nochtans nog een lange weg te gaan! En solidariteit zal nog een grote rol spelen...

De toespraak Vincent Cespedes toont de reële diagnose op vlak van de oneerlijkheid die zich blijft voordoen in de professionele context. Hij stelt een aantal concrete voorstellen voor, die ons moeten helpen de wereld komende 25 jaar voor te stellen. *"De crisis vandaag is veelvuldig, complex, en subtieler dan ze lijkt. Ze betreft economische, pedagogische, maatschappelijke en nog vele andere dimensies. Ze zou op den duur een eind moeten maken aan een delirium, een machtswaan die een groot deel van ons dagelijks ervaart. We hebben actie nemen te hoog geplaatst. We hadden de illusie dat er, waar er een wil is, ook een weg is. Maar we hebben de mogelijkheid dat niets doen ook een samenwerking, die broodnodig is, kan bevorderen.*

Eerste ingrediënt: *loslaten. We moeten stoppen met de rol die we uitoefenen te definiëren. Laten we stoppen met self-branding. We moeten ons niet verkopen. Wat we wel moeten doen is teruggaan naar de authenticiteit, en harmonisch samenwerken met anderen.*

Tweede ingrediënt: *uit de dwangbuis van productiviteit ontsnappen. Het toppunt van efficientie van een boxer ligt in de extreme ontspanning. Dat loslaten geldt ook op de werkvloer. Dat betekent ook dat we moeten managen met passie, niet met stress.*

Derde ingrediënt: *verlangen. We moeten ook onze verhouding met de waarden loslaten. De waarden moeten op authentieke manier vanuit de basis naar boven borrelen.*

Vierde ingrediënt: *de verhouding met onze intieme brandstof. Wat laat ons toe om door te zetten? Binnen 25 jaar, zal onze fundamentele behoefte, die we dankzij het werk zullen bevredigen, vriendschap zijn in het bedrijf. Geluk op het werk zal geen doel meer zijn, maar het vertrekpunt. Het wordt de bron van geluk en inspiratie."*

Laten we toegeven dat de principes van authenticiteit en vriendschap in onze bedrijven zeker enthousiasme aanwakkeren. Lossen ze de problematiek op vlak van gendergelijkheid op? Helaas, nee... Bedrijven wiens motor bestaat uit passie en warme relaties, bestaan al. Hebben ze het probleem van gendergelijkheid opgelost? Neen... Is het onoplettendheid of tekort aan middelen, of interesseren de ondernemers en leidinggevenden zich steeds minder in het probleem? Hopen ze op een natuurlijke oplossing, die op zich laat wachten?


Vincent Cespedes

Lees ons dossier om de actuele mogelijkheden en oplossingen te ontdekken! ●

JEAN-PAUL ERHARD
MURIEL VANDERMISSEN

LEADERS

01.03.2016

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

LEADERS

Leaders (fr)

Date : **01/03/2016**
Page : **11**
Periodicity : **Monthly**
Journalist : **--**

Circulation : **2666**
Audience : **0**
Size : **205 cm²**



NOS RENDEZ-VOUS

SÉMINAIRE | JEUDI 3 MARS À PARTIR DE 8 H 30

JUMP Forum Bruxelles

Edition spéciale : 10ème anniversaire

40€ réduction

«Wo.Men, Work, World: The unfinished revolution»

Le Forum JUMP "The event for advancing gender equality at work" est l'événement annuel incontournable pour renforcer la mixité en entreprise et développer la carrière des femmes.

Il s'agit d'une journée complète de formation avec des orateurs visionnaires de renommée internationale, des conférences plénières, des ateliers de développement de compétences pour votre vie professionnelle et personnelle, ainsi que de nombreuses possibilités de networking.

JUMP forum
The event for advancing gender equality at work

En collaboration avec JUMP Brussels, le Cercle vous propose une réduction de 40 € sur le prix d'entrée.

IMPORTANT! Inscriptions via notre site (www.cl.be) en suivant scrupuleusement la procédure en ligne.
Infos: www.forumjump.eu/brussels

BULLETING DU CERCLE DE WALLONIE

01.03.2016

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Bulletin du Cercle de Wallonie

Date : **01/03/2016**
Page : **41**
Periodicity : **Monthly**
Journalist : **--**

Circulation : **--**
Audience : **0**
Size : **518 cm²**

-

TARIF MEMBRES

JUMP forum
The event for advancing women in the workplace

Le Forum Jump est l'événement annuel incontournable pour l'égalité professionnelle. Une journée complète de formation avec des orateurs/-trices visionnaires de renommée internationale, des conférences plénières et des ateliers de développement de compétences.

Le but de Jump n'est pas seulement d'aider les femmes à réussir mais aussi de créer une culture qui valorise la diversité et les talents offerts par les Hommes et par les Femmes.



Remplissez le formulaire d'inscription sur le lien suivant: bit.ly/1mZCeUA et utilisez le code WALLONIE_F pour bénéficier de la réduction accordée aux membres du Cercle de Wallonie.

Jeudi 3 mars à 8h30
Vlerick Business School Brussels

LEADERS

01.03.2016

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

LEADERS

Leaders (fr)

Date : **01/03/2016**
Page : **11**
Periodicity : **Monthly**
Journalist : **--**

Circulation : **2666**
Audience : **0**
Size : **205 cm²**



NOS RENDEZ-VOUS

SÉMINAIRE | JEUDI 3 MARS À PARTIR DE 8 H 30

JUMP Forum Bruxelles

Edition spéciale : 10ème anniversaire

40€ réduction

«Wo.Men, Work, World: The unfinished revolution»

Le Forum JUMP "The event for advancing gender equality at work" est l'événement annuel incontournable pour renforcer la mixité en entreprise et développer la carrière des femmes.

Il s'agit d'une journée complète de formation avec des orateurs visionnaires de renommée internationale, des conférences plénières, des ateliers de développement de compétences pour votre vie professionnelle et personnelle, ainsi que de nombreuses possibilités de networking.

JUMP forum
The event for advancing gender equality at work

En collaboration avec JUMP Brussels, le Cercle vous propose une réduction de 40 € sur le prix d'entrée.

IMPORTANT! Inscriptions via notre site (www.cl.be) en suivant scrupuleusement la procédure en ligne.
Infos: www.forumjump.eu/brussels

LEADERS

01.03.2016

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

LEADERS

Leaders (nl)

Date : **01/03/2016**
Page : **11**
Periodicity : **Monthly**
Journalist : **--**

Circulation : **1334**
Audience : **0**
Size : **195 cm²**



ONZE AFSPRAAK

SEMINARIE | **DONDERDAG 3 MAART VANAF 8.30 U.**

JUMP Forum Brussel Speciale editie: 10e verjaardag

40€ korting

«Wo.Men, Work, World:
The unfinished revolution»

Het JUMP Forum, 'The event for advancing gender equality at work', is de onmisbare afspraak van het jaar om het evenwicht mannen/vrouwen in het bedrijfsleven te versterken en de carrières van vrouwen te ontwikkelen.

Het is een volledige opleidingsdag met internationaal befaamde sprekers met een doortastende visie, plenaire conferenties, workshops om de competenties voor uw professionele en privéleven te ontwikkelen, alsook heel wat networkingmogelijkheden.

Vlerick Business School - Reep 1, 9000 Gent

JUMP forum
The event for advancing gender equality at work

In samenwerking met JUMP Brussels biedt de Club u een korting van 40 € op de toegangsprijs.

BELANGRIJK!
Inschrijven via onze website (www.cl.be) met nauwgezet respect voor de online procedure.
Info: www.forumjump.eu/brussels

KNACK

02.03.2016

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Knack

Date : **02/03/2016**
Page : **58-64+1**
Periodicity : **Weekly**
Journalist : **Ongenae, Catherine**

Circulation : **115789**
Audience : **0**
Size : **3132 cm²**



KNACK

02.03.2016

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

B
VROUWENRECHTEN

Dat de steun van mannen belangrijk is om gendergelijkheid te krijgen in de samenleving, geen feminist die daar nog aan twijfelt. Maar mannen overtuigen om aan hun zijde te strijden? Dat is niet vanzelfsprekend. Waarom zouden ze, feminisme is toch een vrouwenzaak? *Knack* zocht vier feministische mannen die mee aan de kar trekken. **DOOR CATHÉRINE ONGENAE, FOTO'S DEBBY TERMONIA**

De Canadese premier Justin Trudeau was heel duidelijk tijdens het World Economic Forum, dat in januari in Davos plaatsvond. 'We mogen niet bang zijn van het woord feminist', zei hij tijdens het debat over gendergelijkheid. 'Zowel mannen als vrouwen moeten zich feminist durven te noemen.' Trudeau stelde twee maanden eerder een voorbeeld door een ministerieel kabinet samen te stellen dat uitblonk in gendergelijkheid en diversiteit. Vijftien mannen, vijftien vrouwen. Ja, geeft hij toe, het heeft moeite gekost om sommige vrouwen te overtuigen de post te aanvaarden – sommigen meenden dat ze niet geschikt waren voor de job. Het sterkte Trudeau nog meer in de gedachte dat mannen een belangrijke rol te spelen hebben in de strijd om gelijke rechten van vrouwen.

Lange tijd was het feminisme een exclusieve vrouwenzaak, maar daar komt stilaan verandering in. Twee jaar geleden lanceerde actrice en VN-ambassadrice Emma Watson met een pakkende toespraak HeForShe, een groots opgezette solidariteitsbeweging van UN Women. HeForShe roept jongens en mannen op om partners te worden in de strijd voor gelijke rechten voor mannen en vrouwen. En ja, ook mannen zouden wel varen bij de vrijheid die de beweging propageert: ze lijden bijvoorbeeld onder de machocultuur, en zijn niet altijd vrij om hun emoties te tonen.

De weerklank die HeForShe kreeg, was groot. Met de campagne 'Impact 10x10x10' werden tien ceo's van multinationals (onder wie Adam Bain van Twitter en Dominic Barton van McKinsey & Company), tien staatshoofden (onder wie de presidenten van Malawi en Finland) en tien rectoren van universiteiten (onder meer van Oxford en Sciences Po in Parijs) geëngageerd. Die 'impact champions' zetten zich niet alleen in om de gelijkheid in de eigen gelederen te bevorderen, maar dragen de boodschap ook uit. En dat blijkt te werken: zo annuleerde een Malawisch stamhoofd onlangs 330 kindhuwelijken.

Gelijk op papier

Dat mannen nodig zijn om vrouwenrechten te faciliteren, is niet nieuw. Elke vooruitgang in vrouwenrechten werd in de loop van de geschiedenis mee mogelijk gemaakt door mannelijke politici. Het waren vrouwen die lobbyden en de mannelijke machthebbers op hun plicht wezen, maar het waren mannen die bijvoorbeeld het stemrecht voor vrouwen mee mogelijk maakten.

Sinds de tweede feministische golf van de jaren zeventig leeft de gedachte dat de gelijkheid tussen mannen en vrouwen een feit is. Op papier klopt dat, maar de praktijk laat iets anders zien. In de Gender Equality Index staat België bijvoorbeeld op de vijfde plaats van de Europese landen, met een score van 58,2 procent (Zweden staat op de eerste plaats met 74,2 procent). Vrouwen zijn de eerste slachtoffers van de economische crisis en de besparende maatregelen die erop volgen. Volgens Europese cijfers verdienen vrouwen nog altijd 16,4 procent minder dan mannen, en worden ze harder getroffen door armoede. Zeker gepensioneerde vrouwen en alleenstaande ouders (90 procent van hen zijn vrouwen) zijn kwetsbaar. En dan is er nog seksueel geweld: in Europa was één vrouw op de drie ooit het slachtoffer van fysiek of seksueel geweld. De Belgische cijfers liggen erg hoog: dagelijks doen acht à tien vrouwen aangifte van verkrachting, het werkelijke aantal verkrachtingen ligt exponentieel hoger. Toch worden in ons land nauwelijks veroordelingen uitgesproken voor verkrachting.

'Zonder de steun van mannen verandert er niets. Geweld tegen vrouwen zal alleen ophouden als mannen daar actief tegen ingaan', zegt Magda De Meyer, voorzitter van de Vrouwenraad. Daarom lanceert de Vrouwenraad samen met Wij Spreken Voor Onszelf op 7 maart een campagne met bekende mannen zoals Thomas Vanderveken, Ivan De Vadder en Piet Goddaer. 'We vragen niet alleen om op te komen tegen seksueel geweld, maar ook om mee te bouwen aan een samenleving waar mensen uit de traditionele rolpatronen kunnen stappen.' De jonge generatie mannen en vaders loopt volgens De Meyer alvast warm voor het idee. 'Zij willen tijd doorbrengen met hun kinderen, hun partner is hun gelijke. Dat zij zich nu uitspreken voor gelijkwaardigheid is fijn.'

Taaie tegenstand

Maar willen mannen wel dat vrouwen gelijke kansen krijgen? Eind november publiceerde het professionele vrouwennetwerk JUMP een Europese studie waarin mannen werden ondervraagd over hun kijk op gendergelijkheid op de werkvloer. Drie kwart van de mannen geeft toe dat gendergelijkheid op het werk positieve gevolgen heeft. Maar als je ze vroeg of ze vrouwen ook zouden steunen, bleek maar 22 procent daartoe bereid. Bijna een derde van de deelnemers gaf toe dat ze vrouwen ronduit tegenwerken. 55 procent van wie positief staat tegenover gendergelijkheid handelt er niet naar.

Isabella Lenarduzzi, directeur van JUMP, vindt de cijfers ontgoochelend, maar ze wordt er alleen maar strijdvaardiger van. 'Mannen moeten zich bewust worden van hun verantwoordelijkheid in deze kwestie', zegt ze. 'Tot nu toe werd gendergelijkheid als een vrouwenzaak beschouwd. Maar mannen hebben nog altijd het meest macht. Zowel politiek als economisch kunnen vrouwen weinig bereiken zonder hun hulp.'

Zouden mannen een manvriendelijke vorm van feminisme misschien wel willen steunen? 'Ik beschouw het feminisme niet als een beweging tegen mannen', benadrukt Lenarduzzi. 'Het feminisme streeft naar menselijkheid en samenwerking, niet naar dominantie. Iedereen zou feminist moeten zijn. Maar mensen houden niet van verandering, en mannen geven hun macht niet graag af. Ik kan begrijpen dat ze zich bedreigd voelen en dat ze liever een negatief beeld van feministen ophangen. En dat schrikt veel vrouwen af, omdat ze niet graag worden afgeschilderd als onvrouwelijke en niet verleidelijke wezens. Als meer mannen zich feminist zouden durven te noemen, zou dat een grote stap vooruit zijn.'

'Mannen moeten meedoen aan het gesprek over gendergelijkheid', zei Justin Trudeau tijdens zijn pleidooi in Davos. 'Onze meisjes alle kansen geven is goed, maar het is niet genoeg. Het is minstens zo belangrijk om onze zonen te leren hoe je omgaat met vrouwen. Zodat ze een feminist kunnen worden, net als hun vader.' ▸

© auxipress • +32 2 514 64 91 • info@auxipress.be • www.auxipress.be

KNACK

02.03.2016

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

B
VROUWENRECHTEN

WOUTER BEKE

'Ik ben voorzitter van de meest feministische partij van Vlaanderen'

- Voorzitter CD&V
- Kamerlid

U was de eerste politicus die zich vorig jaar, toen de hashtag #wijoverdrijvenniet begon te circuleren, uitsprak tegen seksueel geweld.

WOUTER BEKE: Toen ik onlangs de nieuwe cijfers van seksueel geweld las, was ik geschokt. Elke dag worden in ons land acht à tien vrouwen verkracht. Hallucinant. Wie dat seksueel geweld ook pleegt, het is *not done* en het moet verworpen worden. Ik denk dat mannen soms niet voldoende kunnen inschatten hoezeer vrouwen, zelfs in 2016, worden geïntimideerd, als lustobject beschouwd, belaagd. Vrouwen krijgen dan wel kansen op de arbeidsmarkt, maar die aspecten spelen nog altijd.



Kansen op de arbeidsmarkt? Amper 22 procent van de mannen steunt gelijkheid op de werkvloer. Een kwart van hen geeft toe af en toe seksistische opmerkingen te maken. Drie kwart van de vrouwen ervaart discriminatie tijdens of vlak na de zwangerschap. De quota in de raden van bestuur zijn nog altijd niet bereikt. En dan is er nog de loonkloof.

BEKE: Er zijn ook sectoren waarin vrouwen goed of zelfs oververtegenwoordigd zijn – ik denk aan de huisartsen of het onderwijs. Maar het klopt dat vrouwen soms worden benadeeld. Ik was ooit aanwezig op een politieraad waarin we vacatures voor agenten moesten openstellen. Iemand vroeg of we wel vrouwen zouden aanwerven, want die zouden weleens zwanger kunnen worden. Blijkbaar vindt men dat een normale redenering, men durft dat in een open vergadering te gooien. Uiteindelijk hebben we vrouwelijke agenten aangeworven, en intussen hebben we binnenkort een van de eerste vrouwelijke zonechefs van de regio (Beke is burgemeester van Leopoldsburg, nvdr.). In 2008 werkte ik trouwens zelf mee aan het wetsvoorstel voor de invoering voor quota voor vrouwen in raden van bestuur.

'Mag ik dit T-shirt houden?'

Het thema ligt u na aan het hart?

BEKE: De CD&V heeft een traditie in de strijd om gendergelijkheid, en ze is daar nog steeds koploper in. Het was de CVP die het vrouwenstemrecht mee mogelijk heeft gemaakt in 1948. In de jaren zeventig richtte Miet Smet met Vrouw en Maatschappij de eerste politieke vrouwenbeweging op. Vrouwen krijgen ook kansen binnen de partij. 28 van de 55 leden in onze fracties zijn vrouwen. Vier van de acht uitvoerende mandatarissen zijn vrouwen. In mijn eigen schepencollege levert mijn partij vier mandatarissen, van wie twee vrouwen.

Vrouw en Maatschappij was ook de eerste organisatie die onlangs, na incidenten in asielcentra, ter plaatse acties opzette om op te komen voor de rechten van de vrouwen die daar verblijven. Ik ben voorzitter van de meest feministische partij van Vlaanderen.

Is er een verschil tussen mannelijke en vrouwelijke politici? Leggen ze andere accenten?

BEKE: Bij ethische thema's merk ik dat vrouwen meer nadruk leggen op zorgzaamheid en relaties. Als het over zelfbeschikking gaat, zoals draagmoederschap of euthanasie, durft men die aspecten al eens te vergeten.

Zult u uw dochters bewust maken van de vrouwenstrijd?

BEKE: Ik zal ze er zeker aan herinneren dat het belangrijk is dat ze alle kansen die ze krijgen met beide handen aannemen. Wij vinden de verworvenheden van vrouwen vandaag vanzelfsprekend, en vergeten soms dat er hard is gevochten voor het recht van vrouwen om te mogen studeren, stemmen en werken. Mijn grootmoeder van 91 kon dat niet. Maar ze heeft er altijd voor geijverd dat haar zes dochters het wel konden. Ik wil vooral dat mijn kinderen, en zeker mijn dochters, zo sterk mogelijk in de wereld staan.

© auxipress • +32 2 514 64 91 • info@auxipress.be • www.auxipress.be

KNACK

02.03.2016

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Zult u hen leren dat nee nee is als iemand over hun grenzen gaat?

BEKE: Als er iets is wat onze dochters goed kunnen, dan is het nee zeggen. *(lacht)*

Vrouwen kiezen vaker dan mannen om deeltijds te werken en voor de kinderen te zorgen. Op lange termijn is dat in hun nadeel, omdat ze geen pensioenrechten opbouwen.

BEKE: Ook mijn vrouw heeft die keuze gemaakt. Zij was thuis de grote kostwinner toen ik nog aan de universiteit werkte. Toen we kinderen kregen, heeft ze bewust en na grondig overleg een deeltijdse baan dichter bij huis gezocht. Voor haar was dat een grote inspanning die alle respect verdient. Het is dus niet meer dan logisch dat de werkende partner de gevolgen van die keuze mee draagt, en dat het door hem opgebouwde pensioen wordt gedeeld. Als een relatie goed blijft, hoeft dat niet problematisch te zijn. Maar loopt de relatie stuk, dan mag de vrouw daar niet de dupe van worden. De pensioensplit zou een manier kunnen zijn om vrouwen die op die manier minder sociale rechten hebben opgebouwd toch een fair pensioen te geven.

Ook mannen ervaren seksisme. Wie als man ouderschapsverlof durft op te nemen, wordt nog altijd als een *sloef* beschouwd en mist ook carrièrekansen.

BEKE: Het lijkt me vooral zaak om mensen te sensibiliseren, om ze te tonen dat het normaal is dat zowel vrouwen als mannen die keuze maken.

Veel mannen willen de strijd voor gendergelijkheid alleen steunen als ze er zelf ook een voordeel in zien. Wat zou een voordeel voor mannen kunnen zijn?

BEKE: Is dat belangrijk? Ik sta in de politiek en in de samenleving omdat ik mee wil bouwen aan het algemeen belang. In mijn eerste boek, *De mythe van het vrije ik*, heb ik het daarover: je moet de mens niet teruggooien op zichzelf. Dan worden dingen pas onbespreekbaar. Echte vrijheid is kansen krijgen en verantwoordelijkheden nemen.

Dus mannen moeten vrouwen bijstaan?

BEKE: We mogen niet aan de zijlijn staan toekijken, we moeten vrouwen steunen vanuit de rollen die we vervullen: als vader, als partner en als collega.

Kortom, u noemt zichzelf een feminist?

BEKE: Zeker. Mag ik dit T-shirt houden?

ERWIN OLLIVIER

'Kinderen gaan altijd voor'

- General manager De Lage Landen (DLL)
- Genomineerd voor de Wo.men@Work Award



Toen u in 2012 algemeen directeur werd van DLL, was het een overwegend mannelijk bedrijf. Vandaag is de verhouding tussen mannen en vrouwen ongeveer fiftyfifty. Hoe hebt u dat aangepakt?

ERWIN OLLIVIER: Het directieteam telt zelfs vier vrouwen en drie mannen. Toen ik aantrad, bestond het directieteam uit één vrouw en zes mannen. Ik ben met een schone lei begonnen en heb nieuwe sollicitaties georganiseerd voor die directiefunctie. Zo ben ik tot de huidige verhouding gekomen.

De mythe wil dat weinig vrouwen geïnteresseerd zijn in een leidinggevende functie, maar u vond ze wel. Wat doet u anders?

OLLIVIER: Men heeft het altijd over het glazen plafond, maar dat kun je in een bedrijf gemakkelijk wegwerken. Gendergelijkheid gaat ook over het opsporen van verborgen dynamieken en drempels, en over de beperkingen die vrouwen zichzelf opleggen. Als manager is het mijn taak om oplossingen te zoeken voor die obstakels die vrouwen in de weg staan.

Welke beperkingen leggen vrouwen zichzelf op?

OLLIVIER: Een voorbeeld: een vrouw die in het middenmanagement werkte, wilde niet voor een directiefunctie solliciteren omdat ze zwanger was. Ik vond dat geen bezwaar, maar zij dacht dat ze de functie niet zou kunnen combineren met het moederschap. Dat heeft mijn ogen geopend. Ik heb haar gevraagd hoe ik de cultuur kon bijsturen zodat het voor haar wel haalbaar zou zijn. We hebben regels opgesteld, ze heeft zich kandidaat gesteld en ze is directielid geworden.

'Belangrijke meetings beginnen bij ons nooit vóór 9.30 uur en eindigen ten laatste om 16.00 uur.'

Wat hebt u zoal veranderd?

OLLIVIER: We huldigen het principe dat kinderen altijd voorgaan. Belangrijke meetings beginnen bij ons nooit vóór 9.30 uur en eindigen ten laatste om 16.00 uur. *Flexwerken* is geen probleem. Wie niet aanwezig kan zijn op een vergadering omdat een van de kinderen ziek is, mag erop rekenen dat het team zijn of haar belangen toch zal behartigen. Ook mannen varen hier wel bij. Zo valt er ook een stuk last van hun schouders, en kunnen ze ook hun andere rollen vervullen.

Onderzoek wijst uit dat een gelijke verhouding tussen mannen en vrouwen op de werkvloer tot betere resultaten leidt. Klopt dat volgens u?

OLLIVIER: Ik merk het verschil vooral in de betrokkenheid en de tevredenheid van de medewerkers. Die steeg met 10 procent. Ook dat is goed voor de resultaten. ▸

© auxipress • +32 2 514 64 91 • info@auxipress.be • www.auxipress.be

KNACK

02.03.2016

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

B
VROUWENRECHTEN

DORIAN VAN DER BREMPT

'Mannen kunnen ook goede feministen zijn'

Ex-directeur Vlaams-Nederlands cultuurhuis deBuren

U pleitte er onlangs voor om van Oostende de eerste feministische stad te maken. Waarom?

DORIAN VAN DER BREMPT: Een stad is vandaag iets complex, en daarom heeft ze vrouwen nodig. De publieke ruimte wordt vooral door mannen bepaald, vrouwen leggen andere accenten.

Meer vrouwen in de politiek, dus?

VAN DER BREMPT: Dat spreekt toch vanzelf? De beste diplomaten en ambassadeurs die ik ken, zijn vrouwen. Onderhandelen met vrouwen is fijner. Vrouwen vechten niet, ze overtuigen. Ze kunnen beter luisteren, zijn pragmatischer, hebben meer geduld. Hun empathisch vermogen is groot – al zul je me niet horen zeggen dat er geen empathische mannen zijn.



'De mooiste kant van een man is zijn vrouwelijke kant.'

Misschien is de mooiste kant van een man wel zijn vrouwelijke kant.

Ziet u de voordelen van een gelijke verdeling op de werkvloer?

VAN DER BREMPT: Bij deBuren (de Vlaams-Nederlandse cultuurorganisatie waar Van der Brempt tot september 2015 directeur was, nvdr.) was de personeelsbezetting altijd fiftyfifty. Daar waren geen speciale quota voor, het was gewoon zo. Er heerste een zekere harmonie, de gelijkwaardigheid werd een stuk vanzelfsprekender. Hoe goed zou het niet zijn om een politiekorps te hebben dat voor de helft uit vrouwen bestaat?

Bent u voorstander van quota in topfuncties?

VAN DER BREMPT: Niet per definitie, en niet voor elke sector. Wie zegt dat vrouwen altijd de beste feministen zijn, dat mannen niet even goede feministen kunnen zijn?

Het is een kwestie van tijd. In de VS staat men op het punt om de eerste vrouwelijke president te kiezen. Als Hillary Clinton president wordt, zal men dat snel gewoon vinden. Het is zoals met het rookverbod op café. Toen men dat invoerde, dacht men ook dat alle cafés failliet zouden gaan. Nu kunnen we het ons niet meer anders voorstellen. De samenleving en de mensen kunnen drastisch veranderen, alleen door het te willen.

Waarom is het voor mannen zo moeilijk om gendergelijkheid te aanvaarden?

VAN DER BREMPT: Mannen zijn bang om terrein te verliezen. Ze hadden lang voorsprong, maar die voorsprong is aan het verdwijnen omdat vrouwen beter en beter worden.

Veel mannen zijn kennelijk bang dat de bescherming tegen ongewenste intimiteit veel gewenste intimiteit in de weg zal staan.

VAN DER BREMPT: We moeten werken aan nieuwe rituelen tussen mannen en vrouwen. Het leven verruwt. De seksualiteit verruwt. Internetporno lijkt op een sport die pijn doet. Jongeren denken dat dit van hen wordt verwacht. Toen ik jong was, zat er een paar jaar tussen het frutselen aan borsten en alles wat daarop kan volgen. Nu hoor ik verhalen van vijftienjarige jongens die gepijpt worden door meisjes van veertien. Ik vrees dat mensen vlug uitgekeken zullen zijn op erotiek. We moeten onze zonen en onze dochters opvoeden, en hen leren om op een respectvolle manier om te gaan met elkaar. Dat liefkozen ook naar elkaar kijken en luisteren is. ▸

© auxipress • +32 2 514 64 91 • info@auxipress.be • www.auxipress.be

KNACK

02.03.2016

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

B
VROUWENRECHTEN

THOMAS VANDERVEKEN

'Ik wil ook mijn zorgende kant kunnen tonen'

Presentator Canvas/Klara

U werkt mee aan de nieuwe campagne tegen seksueel geweld van de Vrouwenraad en Wij Spreken Voor Onszelf. Waarom doet u dat?

THOMAS VANDERVEKEN: Het kost me geen moeite om hierover een standpunt in te nemen. Ik heb van vriendinnen genoeg verschrikkelijke verhalen gehoord om te beseffen dat seksueel geweld een wijdverspreid fenomeen is. Het is de hoogste tijd om dat maatschappelijk bespreekbaar te maken. Er is nog een lange weg te gaan.

Bent u een feminist?

VANDERVEKEN: Feminisme klinkt als 'vrouwen eerst' en 'anti man', maar dat hoeft het niet te zijn. Gelijkheid tussen man en vrouw vind ik vanzelfsprekend. Niet dat vrouwen en mannen hetzelfde moeten zijn. Vroeger geloofde ik dat wat mannelijk en vrouwelijk is, ons werd aangeleerd. Door Petra De Sutter (hoogleraar gynaecologie en transgender, nvdr.) te interviewen leerde ik dat er toch een aangeboren verschil bestaat tussen de geslachten. Aanleg moet je niet mordicus willen kapotslaan. Dat zal ons niet gelukkiger maken.

Sommige biologen rechtvaardigen de loonkloof omdat vrouwen minder productief zouden zijn door hun hormonen.

VANDERVEKEN: Zulke patriarchale oudemannenpraat vind ik afstotelijk. Je kunt niet ontkennen dat sommige vrouwen zich de week voor hun maandstonden merkbaar anders gedragen, maar is dat een reden om ze minder te betalen? Dan moeten mensen die last hebben van een opstoot van herniapijn of jicht ook minder verdienen. En zelfs die vergelijking doet vrouwen onrecht aan.

Let u er als programmamaker op dat u evenveel vrouwen als mannen interviewt?

VANDERVEKEN: In *Alleen Elvis blijft bestaan* moeten we er erg veel moeite voor doen om evenveel vrouwen als mannen te vinden. Veel vrouwen weigeren. 'Ben ik wel interessant genoeg?' vragen ze. Een man vraagt dat niet, die komt gewoon. Zo creëer je uiteraard geen vrouwelijke rolmodellen. Vrouwen zouden moeten durven om die voorbeeldfunctie en verantwoordelijkheid op te nemen.

Is er een stereotiep mannenbeeld waar u graag van af wil?

VANDERVEKEN: Als ik één ding jammer vind aan man-zijn, dan is het dat ik niet zwanger kan worden. Als ik kinderen krijg, wil ik graag mijn zorgende kant tonen. Er zijn veel mannen die in het huishouden of de kinderzorg willen helpen, maar hun vrouw vindt hen niet nauwkeurig genoeg of te wild. Uiteraard ontmoedigt hen dat. Aan de andere kant: als we kunnen zeuren over de kwaliteit van huishoudelijk werk, valt er nog weinig te overwinnen.



'Het is moeilijk om vrouwen te vinden voor *Alleen Elvis blijft bestaan*. Ze voelen zich niet interessant genoeg. Een man komt gewoon.'

© auxipress • +32 2 514 64 91 • info@auxipress.be • www.auxipress.be

KNACK

02.03.2016

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

ELIO DI RUPO: *'De politiek van Reagan en Thatcher is terug'*

Waarom u ongelukkig wordt van **TE VEEL SPULLEN**

IS-KINDEREN GETUIGEN: *'Een Belg leerde ons onthoofden'*

Knack

WAAROM MANNEN FEMINIST MOETEN WORDEN



WEEKBLAD - 46E JAARGANG
NR. 09 VAN 2 TOT 8 MAART 2016
BELGIË ISSN. 0772-3210 P609857
€ 5 50

© auxipress • +32 2 514 64 91 • info@auxipress.be • www.auxipress.be

BELGA

03.03.2016

NEWS AGENCY
JUMP 2
Ref : 27075

Belga

Date : **03/03/2016**
Page : **90**
Periodicity : **Daily**
Journalist : **--**

Circulation : **--**
Audience : **0**
Size : **--**

Journée internationale de la femme - Entreprises: les réseaux de femmes souvent trop ambitieux par rapport à leurs moyens

(BELGA) = Les réseaux dédiés aux femmes au sein des entreprises sont souvent trop ambitieux par rapport aux moyens à leur disposition, ce qui engendre une piètre satisfaction des membres ainsi que de l'entreprise, ressort-il d'une étude révélée jeudi lors du forum JUMP à Bruxelles dédié à l'égalité hommes-femmes au travail.

Veronika Hucke et Lisa Kepinski ont passé leurs carrières dans des entreprises globales avant de se consacrer aux questions de diversité et d'inclusion dans le monde professionnel. Elles ont voulu comprendre l'impact réel des organisations dédiées aux femmes au sein de ce type de sociétés.

A peine un membre sur trois recommanderait son réseau car celui-ci ne répond pas à ses attentes et qu'il est mal vu au sein de l'entreprise, ont-elles découvert. Autre résultat: les membres insatisfaits sont également mécontents de leur entreprise.

Les deux chercheuses ont alors dégagé cinq recommandations pour réussir un réseau féminin interne. Réseauter, oui, mais pas n'importe comment.

Aligner les ressources du groupe sur ses attentes est le premier conseil. "Le management se repose trop souvent sur la création d'un réseau de femmes pour régler les problèmes de genre dans la société, sans leur donner de moyens", explique Veronika Hucke. Définir des objectifs clairs et mesurer l'impact des initiatives augmentent la satisfaction.

Il est également conseillé de considérer suffisamment les attentes des membres dans l'élaboration des objectifs et de la stratégie du réseau.

L'organisation prend du temps et de l'énergie. Reconnaître les meneurs du groupe et le travail qu'ils fournissent est une autre recommandation.

Enfin, inclure le réseau dans la culture d'entreprise est un gage de succès.

L'enquête a été réalisée auprès de 1.700 personnes dont 92% de femmes et une majorité travaillant dans de grandes entreprises globales.

BELGA

03.03.2016

NEWS AGENCY
JUMP 2
Ref : 27075

Belga

Date : **03/03/2016**
Page : **283**
Periodicity : **Daily**
Journalist : **--**

Circulation : **--**
Audience : **0**
Size : **--**

Erwin Ollivier van DLL wint zesde Wo.Men@Work Award

(BELGA) = Erwin Ollivier, de general manager van financiële dienstverlener DLL, heeft donderdag de Wo.Men@Work Award ontvangen en is daarmee de nieuwe ambassadeur voor professionele gendergelijkheid. De prijs werd al voor de zesde keer uitgereikt door JUMP, een organisatie die de professionele gelijkheid tussen mannen en vrouwen ondersteunt, in samenwerking met Coca-Cola Enterprises Belgium. De uitreiking vond plaats in de Vlerick Business School in Brussel.

De Wo.Men@Work Award wordt uitgereikt aan een leidinggevende man of vrouw die zich persoonlijk inzet voor een evenwichtige man-vrouwverdeling in zijn of haar organisatie. Behalve Erwin Ollivier waren deze keer ook Pascale Van Damme (managing director Dell Belux) en Jef Van In (CEO Axa Bank Europe) genomineerd.

De jury koos voor Ollivier omdat hij "op een heel authentieke manier werkt aan de basisbeginselen van gelijkwaardigheid en bewijst dat met kleine aanpassingen grote veranderingen kunnen worden gerealiseerd".

Toen Ollivier in 2012 aan de slag ging bij DLL zette hij zich meteen in voor gendergelijkheid binnen het bedrijf. Hij liet onder meer het salarissysteem herzien en ging in dialoog met het personeel om na te gaan welke knelpunten in de organisatie het doorgroeien van vrouwen belemmeren.

Om gendergelijkheid te bereiken is het glazen plafond doorbreken echter nog maar een eerste stap, vindt Erwin Ollivier. "Het echte werk begint bij het blootleggen van alle verborgen mechanismen die de ongelijkheid in stand houden. Door als CEO bewust te worden van die dynamieken, kan je via kleine, maar slimme regeltjes de vastgeroeste rolpatronen doorbreken", zegt hij.

POEPLESPHERE

03.03.2016

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

www.peoplesphere.be

Date : **03/03/2016**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **--**

Circulation : **--**
Audience : **1000**
Size : **--**

http://www.peoplesphere.be/fr/erwin-ollivier-ceo-de-dll-remporte-le-6eme-wo-menwork-award/

Erwin Ollivier (CEO de DLL) remporte le 6ème Wo.Men@Work Award

Erwin Ollivier, General Manager du fournisseur de solutions financières DLL, devient le nouvel ambassadeur pour l'égalité professionnelle. M. Ollivier s'est vu décerner ce soir le Wo.Men@Work Award 2016, un prix remis pour la sixième fois par JUMP, en collaboration avec Coca-Cola Enterprises Belgium. Le jury et le public étaient unanimes quant à son approche authentique et innovante visant à renforcer l'égalité entre les hommes et les femmes sur le lieu de travail.
Le sixième Wo.Men@Work Award a été décerné ce soir à la Vlerick Business School Brussels. Ce prix est une initiative de JUMP, l'organisation qui soutient l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, en collaboration avec Coca-Cola Enterprises Belgium. Il récompense un/une chef d'entreprise pour son implication personnelle en faveur de l'équilibre hommes/femmes au sein de son organisation.

Pascale Van Damme (Managing Director DELL Belux) et Jef Van In (CEO AXA Bank Europe) étaient nominés aux côtés d'Erwin Ollivier. Ils ont échoué de justesse face à M. Ollivier qui, selon le jury, « effectue un travail authentique axé sur les principes de base de l'égalité, connaît bien les différences entre les comportements masculins et féminins et montre que de petites adaptations permettent d'accomplir de grands changements ». L'avis du jury comptait pour deux tiers du résultat, tandis qu'un tiers revenait au grand public, qui pouvait voter sur le site www.womenatworkaward.be.

Erwin Ollivier est General Manager de DLL depuis 2012 et il est immédiatement monté au créneau pour défendre l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la culture d'entreprise. Le système des salaires a ainsi été revu et, en concertation avec les collaborateurs, l'entreprise a examiné quels étaient les éléments qui entravaient l'évolution des femmes en son sein. Avec son titre d'ambassadeur, Erwin Ollivier entend être une source d'inspiration pour d'autres organisations, petites et grandes, dans lesquelles l'égalité entre les hommes et les femmes ne va pas de soi. Il s'agit de faire évoluer les mentalités pas à pas plutôt que de manière radicale pour que l'adhésion au changement soit aussi large que possible.

Erwin Ollivier : « Selon moi, la véritable égalité des genres est atteinte lorsqu'en tant que travailleur, vous ne devez plus choisir entre votre famille et votre carrière, que vous soyez un homme ou une femme. Briser le plafond de verre n'est qu'une première étape. Le vrai travail consiste à exposer tous les mécanismes cachés qui alimentent l'inégalité. Cela relève de la responsabilité de l'entreprise, des hommes mais aussi des femmes. La « culture du héros » avec sa surenchère d'heures prestées, les promotions en fonction de la « visibilité » plutôt que de l'impact et de l'efficacité et la position critique des femmes vis-à-vis d'elles-mêmes lorsque des opportunités de carrière se présentent sont autant d'aspects qui jouent en faveur des profils masculins. Savoir si ces derniers sont satisfaits de la situation est bien entendu la véritable question. Les hommes ont eux aussi le droit de rentrer de temps en temps plus tôt pour s'occuper des enfants sans avoir à culpabiliser. En prenant conscience de ces dynamiques, vous pouvez en tant que CEO mettre un terme aux stéréotypes sclérosés liés au genre par le biais de règles simples mais astucieuses. Par exemple : ne fixez plus de réunions importantes avant 9h30 et après 16 h. Tenez compte des vacances scolaires et des périodes d'examens pour les voyages d'affaires. Ne nous contentons par « d'ouvrir » l'univers des hommes aux femmes ! Nous devons repenser la culture d'entreprise en respectant l'authenticité de chacun, hommes et femmes. »

Erwin Ollivier a débuté sa carrière en 1989 chez LeasePlan et Europ Assistance, avant de devenir Sales & Marketing Director chez Sitel où il a d'abord occupé diverses fonctions internationales. En 2006, il est devenu Commercial Director au sein d'Athlon Car Lease. Depuis 2012, il est General Manager Belgium de DLL.

Comment les chefs d'entreprise travaillent en faveur de l'égalité professionnelle

Le Wo.Men@Work Award en est à sa sixième édition et pour la troisième fois en partenariat avec Coca-Cola Enterprises, une entreprise pour laquelle l'équilibre entre les hommes et les femmes n'est pas un concept creux.

Etienne Gossart, Country Director Belgium-Luxembourg : *« Coca-Cola est là pour tout le monde, ceci est dans les valeurs intrinsèques de notre marque. Cela vaut également pour nos équipes, au sein desquelles nous encourageons un rapport équilibré entre les sexes. Nous avons ainsi pour objectif d'ici 2020 de faire grimper le pourcentage de collaboratrices à 45 % et d'augmenter le nombre de femmes dans les fonctions de management de plus de 20 %. Dans ce contexte, nous soutenons le projet Wo.Men@Work de JUMP. »*

Isabella Lenarduzzi, fondatrice et directrice de JUMP : *« Ce n'est qu'en prenant conscience des disparités que nous pourrons adapter les outils et les méthodes de gestion de carrière pour éviter la discrimination. Une discrimination qui s'opère souvent de manière inconsciente. Osez faire un diagnostic de votre culture d'entreprise si vous souhaitez aboutir à une gestion optimale de l'ensemble de vos talents. Sans cela, aucune mesure visant à favoriser l'égalité professionnelle n'aura de réel impact. »*

POEPLESPHERE

03.03.2016

WEB MEDIA

JUMP 2

Ref : 27075



SKYNET

03.03.2016

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

www.skynet.be

Date : **03/03/2016**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **Belga, News Agency**

Circulation : **84591**
Audience : **84591**
Size : **--**

http://www.skynet.be/actu-sports/belgique/article/1637830/erwin-ollivier-laureat-du-wo-men-work-award-2016

Erwin Ollivier lauréat du Wo.Men@Work Award 2016

il y a 15 h
| Belga

(Belga) Erwin Ollivier, General Manager du fournisseur de solutions financières DLL, a remporté le 6e Wo.Men@Work décerné par l'entreprise sociale JUMP, lors d'une cérémonie organisée jeudi soir à la Vlerick Business School à Bruxelles. Il devient ainsi le nouvel ambassadeur pour l'égalité professionnelle.

Le Wo.Men@Work Award est décerné à un chef d'entreprise reconnu pour son implication personnelle en faveur de l'équilibre hommes/femmes au sein de son organisation.

Selon le jury, M. Ollivier "effectue un travail authentique axé sur les principes de base de l'égalité, connaît bien les différences entre les comportements masculins et féminins et montre que de petites adaptations permettent d'accomplir de grands changements".

Dès son arrivée à la tête de DLL en 2012, Erwin Ollivier a revu le système des salaires et examiné quels étaient les éléments qui entravaient l'évolution des femmes dans l'entreprise.

Selon le lauréat, "la véritable égalité des genres est atteinte lorsqu'en tant que travailleur, vous ne devez plus choisir entre votre famille et votre carrière, que vous soyez un homme ou une femme. Par exemple, ne fixez plus de réunions importantes avant 09h30 ou après 16h00 et tenez compte des vacances scolaires et des périodes d'examen. Briser le plafond de verre n'est qu'une première étape."

Les autres nommés étaient Pascale Van Damme (Managing Director DELL Belux) et Jef Van In (CEO AXA Bank Europe). (Belga)

BELGA

03.03.2016

NEWS AGENCY
JUMP 2
Ref : 27075

Belga

Date : **03/03/2016**
Page : **76**
Periodicity : **Daily**
Journalist : **--**

Circulation : **--**
Audience : **0**
Size : **--**

Journée internationale de la femme - Le networking féminin, atout de carrière (2)

(BELGA) = Souvent négligé par les femmes, le networking est pourtant fondamental dans le monde professionnel. Les experts conseillent d'opter d'abord pour un réseau féminin - interne ou externe à l'entreprise - avant d'intégrer un groupe mixte.

"Réseauter est primordial tout simplement pour savoir ce qu'il se passe", déclare Veronika Hucke, experte en diversité, gestion du changement et communication. Elle intervenait jeudi au forum JUMP à Bruxelles dédié à l'égalité hommes-femmes au travail. "La plupart des opportunités professionnelles ne sont jamais affichées formellement. Il faut être connecté pour être informé. Nous avons tous été confrontés au fait qu'un poste soit pourvu avant même d'avoir été rendu public."

Échanger des cartes de visite, les hommes sont experts en la matière. "Ils s'entraident naturellement, ce qui entraîne une sorte de communautarisme masculin", explique Vincent Crespedes, philosophe et auteur notamment de "L'homme expliqué aux femmes". En conséquence, les hommes restent largement majoritaires dans les postes de décision. "Ils ne veulent pas partager le pouvoir. Or c'est une faiblesse: nous avons terriblement besoin d'une diversité de compétences."

Les femmes consacrent moins de temps au réseautage. "80% du travail non rémunéré (ex: tâches familiales et ménagères, ndlr.) est réalisé par les femmes", pointe Isabelle Lenarduzzi, entrepreneuse sociale et directrice de l'association JUMP. "Elles héritent aussi d'un sentiment de culpabilité qui les retient à la maison, et ne sont pas toujours assez soutenues par leur conjoint."

La manière de tisser des liens est différente également: les hommes vont généralement droit au but et échangent leurs coordonnées si nécessaire. A l'inverse, les femmes abordent tout le reste avant de parler boulot, ce qui donne un réseau plus fort, mais moins étendu.

"Seules les femmes peuvent guérir les blessures de la féminité", plaide Isabelle Lenarduzzi. "Remarques sexistes, discriminations... l'entraide des femmes bienveillantes est très importante."

"Au fil de leur carrière, les femmes sont confrontées à un plafond de verre, voient leurs collègues masculins, parfois moins compétents, avancer plus vite qu'elles. On éprouve alors le besoin de se rassembler pour se soutenir", confirme Joanna Maycock, secrétaire générale du European Women's Lobby.

Fraîchement arrivée sur le marché du travail, cette assistante administrative dotée d'un master en relations internationales a vite compris l'importance des liens dans la vie professionnelle: "Malgré mes compétences, je me suis rendue compte que je n'avais aucun pouvoir parce que je ne connaissais personne."

Alors comment faire? Isabella Lenarduzzi conseille de se tourner d'abord vers un réseau féminin, à l'intérieur de l'entreprise ou à l'extérieur. Femmes actives en réseau, Wonder Women, Association belge des femmes chefs d'entreprises... "Il y en a pour tous les goûts. Ces réseaux dédiés aux femmes mettent en confiance. Après, on peut alors opter pour un réseau mixte." Les réseaux mixtes sont en effet plus "puissants", le pouvoir étant davantage dans la main des hommes...

"Beaucoup de femmes sont réticentes aux réseaux car elles pensent qu'il s'agit de profiter des autres. Ce n'est pas cela, les réseaux apportent énormément de valeur", ajoute Veronika Hucke. Un conseil pour un networking efficace? "Donner, donner, donner. Tout est une question de générosité", conclut Isabelle Lenarduzzi.

7SUR7

03.03.2016

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

www.7sur7.be

Date : **03/03/2016**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **Belga, News Agency**

Circulation : **55113**
Audience : **55113**
Size : **--**

http://www.7sur7.be/7s7/fr/1521/Carriere/article/detail/2635443/2016/03/03/Les-femmes-ne-devraient-pas-negliger-cet-atout-dans-leur-carriere.dhtml

Les femmes ne devraient pas négliger cet atout dans leur carrière

Par: rédaction
3/03/16 - 17h27 Source: Belga



© thinkstock.

Souvent négligé par les femmes, le networking est pourtant fondamental dans le monde professionnel. Les experts conseillent d'opter d'abord pour un réseau féminin - interne ou externe à l'entreprise - avant d'intégrer un groupe mixte.

"Réseauter est primordial pour tout simplement savoir ce qu'il se passe", déclare Veronika Hucke, experte en diversité, gestion du changement et communication. Elle intervenait jeudi au forum JUMP dédié à l'égalité hommes-femmes au travail. "La plupart des opportunités professionnelles ne sont jamais affichées formellement. Il faut être connecté pour être informé."

Échanger des cartes de visite, les hommes sont experts en la matière. Les femmes, elles, y consacrent moins de temps. "80% du travail non rémunéré (ex: tâches familiales et ménagères, ndlr.) est réalisé par les femmes", pointe Isabelle Lenarduzzi, entrepreneuse sociale et directrice de l'association JUMP. "Elles héritent aussi d'un sentiment de culpabilité qui les retient à la maison et ne sont pas toujours assez soutenues par leur conjoint."

"Pourtant, seules les femmes peuvent guérir les blessures de la féminité", plaide-t-elle. "Au fil de leur carrière, les femmes sont confrontées à un plafond de verre, voient leurs collègues masculins, parfois moins compétents, avancer plus vite qu'elles. On éprouve alors le besoin de se rassembler pour se soutenir", confirme Joanna Maycock, secrétaire générale du European Women's Lobby.

Alors comment faire? Isabella Lenarduzzi conseille de se tourner d'abord vers un réseau féminin, à l'intérieur de l'entreprise ou à l'extérieur. Réseaux de femmes entrepreneures, réseaux de femmes actives... "Il y en a pour tous les goûts. Ces réseaux dédiés aux femmes permettent de mettre en confiance. Après, on peut alors opter pour un réseau mixte."

SKYNET

03.03.2016

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

www.skynet.be

Date : **03/03/2016**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **Belga, News Agency**

Circulation : **84591**
Audience : **84591**
Size : **--**

http://www.skynet.be/actu-sports/belgique/article/1637776/le-networking-feminin-atout-de-carriere

Le networking féminin, atout de carrière

il y a 18 h
| Belga

(Belga) Souvent négligé par les femmes, le networking est pourtant fondamental dans le monde professionnel. Les experts conseillent d'opter d'abord pour un réseau féminin - interne ou externe à l'entreprise - avant d'intégrer un groupe mixte.

"Réseauter est primordial pour tout simplement savoir ce qu'il se passe", déclare Veronika Hucke, experte en diversité, gestion du changement et communication. Elle intervenait jeudi au forum JUMP dédié à l'égalité hommes-femmes au travail. "La plupart des opportunités professionnelles ne sont jamais affichées formellement. Il faut être connecté pour être informé."

Échanger des cartes de visite, les hommes sont experts en la matière. Les femmes, elles, y consacrent moins de temps. "80% du travail non rémunéré (ex: tâches familiales et ménagères, ndlr.) est réalisé par les femmes", pointe Isabelle Lenarduzzi, entrepreneuse sociale et directrice de l'association JUMP. "Elles héritent aussi d'un sentiment de culpabilité qui les retient à la maison et ne sont pas toujours assez soutenues par leur conjoint."

"Pourtant, seules les femmes peuvent guérir les blessures de la féminité", plaide-t-elle. "Au fil de leur carrière, les femmes sont confrontées à un plafond de verre, voient leurs collègues masculins, parfois moins compétents, avancer plus vite qu'elles. On éprouve alors le besoin de se rassembler pour se soutenir", confirme Joanna Maycock, secrétaire générale du European Women's Lobby.

Alors comment faire? Isabella Lenarduzzi conseille de se tourner d'abord vers un réseau féminin, à l'intérieur de l'entreprise ou à l'extérieur. Réseaux de femmes entrepreneures, réseaux de femmes actives... "Il y en a pour tous les goûts. Ces réseaux dédiés aux femmes permettent de mettre en confiance. Après, on peut alors opter pour un réseau mixte." (Belga)

BELGA

03.03.2016

Erwin Ollivier lauréat du Wo.Men@Work Award 2016

Belga - 03 Mar. 2016
Pagina 0

(BELGA) = Erwin Ollivier, General Manager du fournisseur de solutions financières DLL, a remporté le 6e Wo.Men@Work décerné par l'entreprise sociale JUMP, lors d'une cérémonie organisée jeudi soir à la Vlerick Business School à Bruxelles. Il devient ainsi le nouvel ambassadeur pour l'égalité professionnelle.

Le Wo.Men@Work Award est décerné à un chef d'entreprise reconnu pour son implication personnelle en faveur de l'équilibre hommes/femmes au sein de son organisation.

Selon le jury, M. Ollivier "effectue un travail authentique axé sur les principes de base de l'égalité, connaît bien les différences entre les comportements masculins et féminins et montre que de petites adaptations permettent d'accomplir de grands changements".

Dès son arrivée à la tête de DLL en 2012, Erwin Ollivier a revu le système des salaires et examiné quels étaient les éléments qui entravaient l'évolution des femmes dans l'entreprise.

Selon le lauréat, "la véritable égalité des genres est atteinte lorsqu'en tant que travailleur, vous ne devez plus choisir entre votre famille et votre carrière, que vous soyez un homme ou une femme. Par exemple, ne fixez plus de réunions importantes avant 09h30 ou après 16h00 et tenez compte des vacances scolaires et des périodes d'examen. Briser le plafond de verre n'est qu'une première étape."

Les autres nommés étaient Pascale Van Damme (Managing Director DELL Belux) et Jef Van In (CEO AXA Bank Europe).

Belga

Copyright © 2015 Belga. Alle rechten voorbehouden

Copyright © 2015 gopress. Alle rechten voorbehouden

BELGA

03.03.2016

NEWS AGENCY
JUMP 2
Ref : 27075

Belga

Date : **03/03/2016**
Page : **90**
Periodicity : **Daily**
Journalist : **--**

Circulation : **--**
Audience : **0**
Size : **--**

Journée internationale de la femme - Entreprises: les réseaux de femmes souvent trop ambitieux par rapport à leurs moyens

(BELGA) = Les réseaux dédiés aux femmes au sein des entreprises sont souvent trop ambitieux par rapport aux moyens à leur disposition, ce qui engendre une piètre satisfaction des membres ainsi que de l'entreprise, ressort-il d'une étude révélée jeudi lors du forum JUMP à Bruxelles dédié à l'égalité hommes-femmes au travail.

Veronika Hucke et Lisa Kepinski ont passé leurs carrières dans des entreprises globales avant de se consacrer aux questions de diversité et d'inclusion dans le monde professionnel. Elles ont voulu comprendre l'impact réel des organisations dédiées aux femmes au sein de ce type de sociétés.

A peine un membre sur trois recommanderait son réseau car celui-ci ne répond pas à ses attentes et qu'il est mal vu au sein de l'entreprise, ont-elles découvert. Autre résultat: les membres insatisfaits sont également mécontents de leur entreprise.

Les deux chercheuses ont alors dégagé cinq recommandations pour réussir un réseau féminin interne. Réseauter, oui, mais pas n'importe comment.

Aligner les ressources du groupe sur ses attentes est le premier conseil. "Le management se repose trop souvent sur la création d'un réseau de femmes pour régler les problèmes de genre dans la société, sans leur donner de moyens", explique Veronika Hucke. Définir des objectifs clairs et mesurer l'impact des initiatives augmentent la satisfaction.

Il est également conseillé de considérer suffisamment les attentes des membres dans l'élaboration des objectifs et de la stratégie du réseau.

L'organisation prend du temps et de l'énergie. Reconnaître les meneurs du groupe et le travail qu'ils fournissent est une autre recommandation.

Enfin, inclure le réseau dans la culture d'entreprise est un gage de succès.

L'enquête a été réalisée auprès de 1.700 personnes dont 92% de femmes et une majorité travaillant dans de grandes entreprises globales.

BELGA

03.03.2016

NEWS AGENCY
JUMP 2
Ref : 27075

Belga

Date : **03/03/2016**
Page : **76**
Periodicity : **Daily**
Journalist : **--**

Circulation : **--**
Audience : **0**
Size : **--**

Journée internationale de la femme - Le networking féminin, atout de carrière (2)

(BELGA) = Souvent négligé par les femmes, le networking est pourtant fondamental dans le monde professionnel. Les experts conseillent d'opter d'abord pour un réseau féminin - interne ou externe à l'entreprise - avant d'intégrer un groupe mixte.

"Réseauter est primordial tout simplement pour savoir ce qu'il se passe", déclare Veronika Hucke, experte en diversité, gestion du changement et communication. Elle intervenait jeudi au forum JUMP à Bruxelles dédié à l'égalité hommes-femmes au travail. "La plupart des opportunités professionnelles ne sont jamais affichées formellement. Il faut être connecté pour être informé. Nous avons tous été confrontés au fait qu'un poste soit pourvu avant même d'avoir été rendu public."

Échanger des cartes de visite, les hommes sont experts en la matière. "Ils s'entraident naturellement, ce qui entraîne une sorte de communautarisme masculin", explique Vincent Crespedes, philosophe et auteur notamment de "L'homme expliqué aux femmes". En conséquence, les hommes restent largement majoritaires dans les postes de décision. "Ils ne veulent pas partager le pouvoir. Or c'est une faiblesse: nous avons terriblement besoin d'une diversité de compétences."

Les femmes consacrent moins de temps au réseautage. "80% du travail non rémunéré (ex: tâches familiales et ménagères, ndlr.) est réalisé par les femmes", pointe Isabelle Lenarduzzi, entrepreneuse sociale et directrice de l'association JUMP. "Elles héritent aussi d'un sentiment de culpabilité qui les retient à la maison, et ne sont pas toujours assez soutenues par leur conjoint."

La manière de tisser des liens est différente également: les hommes vont généralement droit au but et échangent leurs coordonnées si nécessaire. A l'inverse, les femmes abordent tout le reste avant de parler boulot, ce qui donne un réseau plus fort, mais moins étendu.

"Seules les femmes peuvent guérir les blessures de la féminité", plaide Isabelle Lenarduzzi. "Remarques sexistes, discriminations... l'entraide des femmes bienveillantes est très importante."

"Au fil de leur carrière, les femmes sont confrontées à un plafond de verre, voient leurs collègues masculins, parfois moins compétents, avancer plus vite qu'elles. On éprouve alors le besoin de se rassembler pour se soutenir", confirme Joanna Maycock, secrétaire générale du European Women's Lobby.

Fraîchement arrivée sur le marché du travail, cette assistante administrative dotée d'un master en relations internationales a vite compris l'importance des liens dans la vie professionnelle: "Malgré mes compétences, je me suis rendue compte que je n'avais aucun pouvoir parce que je ne connaissais personne."

Alors comment faire? Isabella Lenarduzzi conseille de se tourner d'abord vers un réseau féminin, à l'intérieur de l'entreprise ou à l'extérieur. Femmes actives en réseau, Wonder Women, Association belge des femmes chefs d'entreprises... "Il y en a pour tous les goûts. Ces réseaux dédiés aux femmes mettent en confiance. Après, on peut alors opter pour un réseau mixte." Les réseaux mixtes sont en effet plus "puissants", le pouvoir étant davantage dans la main des hommes...

"Beaucoup de femmes sont réticentes aux réseaux car elles pensent qu'il s'agit de profiter des autres. Ce n'est pas cela, les réseaux apportent énormément de valeur", ajoute Veronika Hucke. Un conseil pour un networking efficace? "Donner, donner, donner. Tout est une question de générosité", conclut Isabelle Lenarduzzi.

BELGA

03.03.2016

Erwin Ollivier van DLL wint zesde Wo.Men@Work Award

Belga - 03 Mar. 2016
Pagina 0

(BELGA) = Erwin Ollivier, de general manager van financiële dienstverlener DLL, heeft donderdag de Wo.Men@Work Award ontvangen en is daarmee de nieuwe ambassadeur voor professionele gendergelijkheid. De prijs werd al voor de zesde keer uitgereikt door JUMP, een organisatie die de professionele gelijkheid tussen mannen en vrouwen ondersteunt, in samenwerking met Coca-Cola Enterprises Belgium. De uitreiking vond plaats in de Vlerick Business School in Brussel.

De Wo.Men@Work Award wordt uitgereikt aan een leidinggevende man of vrouw die zich persoonlijk inzet voor een evenwichtige man-vrouwverdeling in zijn of haar organisatie. Behalve Erwin Ollivier waren deze keer ook Pascale Van Damme (managing director Dell Belux) en Jef Van In (CEO Axa Bank Europe) genomineerd.

De jury koos voor Ollivier omdat hij "op een heel authentieke manier werkt aan de basisbeginselen van gelijkwaardigheid en bewijst dat met kleine aanpassingen grote veranderingen kunnen worden gerealiseerd".

Toen Ollivier in 2012 aan de slag ging bij DLL zette hij zich meteen in voor gendergelijkheid binnen het bedrijf. Hij liet onder meer het salarissysteem herzien en ging in dialoog met het personeel om na te gaan welke knelpunten in de organisatie het doorgroeien van vrouwen belemmeren.

Om gendergelijkheid te bereiken is het glazen plafond doorbreken echter nog maar een eerste stap, vindt Erwin Ollivier. "Het echte werk begint bij het blootleggen van alle verborgen mechanismen die de ongelijkheid in stand houden. Door als CEO bewust te worden van die dynamieken, kan je via kleine, maar slimme regeltjes de vastgeroeste rolpatronen doorbreken", zegt hij.

Belga

Copyright © 2015 Belga. Alle rechten voorbehouden

Copyright © 2015 gopress. Alle rechten voorbehouden

BELGA

03.03.2016

NEWS AGENCY
JUMP 2
Ref : 27075

Belga

Date : **03/03/2016**
Page : **118**
Periodicity : **Daily**
Journalist : **--**

Circulation : **--**
Audience : **0**
Size : **--**

Erwin Ollivier lauréat du Wo.Men@Work Award 2016

(BELGA) = Erwin Ollivier, General Manager du fournisseur de solutions financières DLL, a remporté le 6e Wo.Men@Work décerné par l'entreprise sociale JUMP, lors d'une cérémonie organisée jeudi soir à la Vlerick Business School à Bruxelles. Il devient ainsi le nouvel ambassadeur pour l'égalité professionnelle.

Le Wo.Men@Work Award est décerné à un chef d'entreprise reconnu pour son implication personnelle en faveur de l'équilibre hommes/femmes au sein de son organisation.

Selon le jury, M. Ollivier "effectue un travail authentique axé sur les principes de base de l'égalité, connaît bien les différences entre les comportements masculins et féminins et montre que de petites adaptations permettent d'accomplir de grands changements".

Dès son arrivée à la tête de DLL en 2012, Erwin Ollivier a revu le système des salaires et examiné quels étaient les éléments qui entravaient l'évolution des femmes dans l'entreprise.

Selon le lauréat, "la véritable égalité des genres est atteinte lorsqu'en tant que travailleur, vous ne devez plus choisir entre votre famille et votre carrière, que vous soyez un homme ou une femme. Par exemple, ne fixez plus de réunions importantes avant 09h30 ou après 16h00 et tenez compte des vacances scolaires et des périodes d'examen. Briser le plafond de verre n'est qu'une première étape."

Les autres nommés étaient Pascale Van Damme (Managing Director DELL Belux) et Jef Van In (CEO AXA Bank Europe).

INVLAANDEREN.BE

04.03.2016

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

www.invlaanderen.be

Date : **04/03/2016**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **--**

Circulation : **--**
Audience : **1000**
Size : **--**

http://www.invlaanderen.be/made_invlaanderen/awards/(20110)/erwin-ollivier-dll-is-de-nieuwe-ambassadeur-voor-professionele-gendergelijkheid

Erwin Ollivier (DLL) is de nieuwe ambassadeur voor professionele gendergelijkheid



Erwin Ollivier, General Manager van financiële dienstverlener DLL, is de nieuwe ambassadeur voor professionele gendergelijkheid. Ollivier ontving vanavond de Wo.Men@Work Award 2016, die voor de zesde keer werd uitgereikt door JUMP, in samenwerking met Coca-Cola Enterprises Belgium. De jury en het publiek waren het eens over zijn authentieke en innovatieve aanpak voor meer gelijkheid tussen vrouwen en mannen op de werkvloer.

De zesde Wo.Men@Work Award werd vanavond in de Vlerick Business School Brussels. De award is het initiatief van JUMP, de organisatie die de professionele gelijkheid tussen mannen en vrouwen ondersteunt, in samenwerking met Coca-Cola Enterprises Belgium. De prijs gaat naar een leidinggevende man of vrouw die zich persoonlijk inzet voor een evenwichtige man-vrouwverdeling in zijn of haar organisatie.

Naast Erwin Ollivier waren ook Pascale Van Damme (Managing Director DELL Belux) en Jef Van In (CEO AXA Bank Europe) genomineerd. Zij moesten het nipt afleggen tegen Ollivier, die volgens de jury *"op een heel authentieke manier werkt aan de basisbeginselen van gelijkwaardigheid, inzicht toont in de verschillen tussen mannelijk en vrouwelijk gedrag, en bewijst om met kleine aanpassingen grote veranderingen te kunnen realiseren."* Een jury bepaalde voor twee derde mee de uitslag, het grote publiek had één derde instemming via de site www.womenatworkaward.be.

Erwin Ollivier is sinds 2012 General Manager van DLL, waar hij meteen op de bres ging staan voor de professionele gelijkheid tussen mannen en vrouwen in de bedrijfscultuur. Zo werd het salarissysteem herzien, en in dialoog met de medewerkers nagegaan welke knelpunten in de organisatie het doorgroeien van vrouwen belemmeren. Ollivier wil met zijn titel van Ambassadeur een inspiratiebron zijn voor andere organisaties, zowel kleine als grote, waarbij hij benadrukt dat een vrouwvriendelijke cultuur niet vanzelf komt. Het is een mentaliteitswijziging, waarbij je beter in kleine stappen evolueert dan radicale stappen zet, om het draagvlak voor verandering zo breed mogelijk te maken.

Ollivier: *"Echte gendergelijkheid bereik je volgens mij op het moment dat je als werknemer niet hoeft te kiezen tussen je gezin en je carrière, of je nu man of vrouw bent. Het glazen plafond doorbreken is maar een eerste stap. Het echte werk begint bij het blootleggen van alle verborgen mechanismen die de ongelijkheid in stand houden. De bedrijfscultuur, de mannen, maar ook de vrouwen hebben hierin een verantwoordelijkheid. De 'hero'-cultuur met zijn opbod in gepresteerde uren, het promoveren in functie van 'zichtbaarheid' in plaats van impact en efficiëntie, de zelfkritische houding van vrouwen wanneer carrière-opportuniteiten zich aanbieden, zijn allemaal aspecten die in het voordeel spelen van mannelijke*

INVLAANDEREN.BE

04.03.2016

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

profielen. Of die daar dan gelukkig mee zijn, is natuurlijk de echte vraag. Ook mannen moeten zonder schuldgevoel eens vroeger naar huis kunnen voor de kinderen. Door als CEO bewust te worden van die dynamieken, kan je via kleine, maar slimme regeltjes de vastgeroeste rolpatronen doorbreken. Bijvoorbeeld geen belangrijke meetings voor 9u30 en na 16 uur. Rekening houden met schoolvakanties en examenperiodes voor werkreizen. Laten we ons niet beperken tot het 'openstellen' van de mannenwereld voor vrouwen! Laten we de bedrijfscultuur herdenken met respect voor de authenticiteit van mannen én vrouwen."

Erwin Ollivier begon zijn carrière in 1989 bij Lease Plan en Europ Assistance, waarna hij bij Sitel na verschillende internationale functies evolueerde tot Sales & Marketing Director. In 2006 ging hij aan de slag als Commercial Director bij Athlon Car Lease. Sinds 2012 is hij General Manager Belgium voor DLL.

Hoe leidinggevenden naar gendergelijkheid streven

De Wo.Men@Work Award is aan een zesde editie toe, voor de derde keer onder de vleugels van Coca-Cola Enterprises, een onderneming waar het evenwicht tussen vrouwen en mannen geen leeg concept is.

Etienne Gossart, Country Director Belgium-Luxembourg: "*Coca-Cola is er voor iedereen; dit is één van de intrinsieke waarden van ons merk. Dit geldt ook voor onze teams waar we een evenwichtige man-vrouwverhouding aanmoedigen. Zo streven we tegen 2020 naar 45% vrouwelijke werknemers en een verhoging van vrouwen in een managementfunctie met meer dan 20%. In dit kader ondersteunen we JUMP's Wo.Men@Work."*

Isabella Lenarduzzi, oprichtster en directrice van JUMP*: "Pas als we ons bewust zijn van verschillen, kunnen we de tools en methodes voor loopbaanbeheer aanpassen om discriminatie te vermijden. "Discriminatie gebeurt heel vaak onbewust. Durf een diagnose te maken van uw bedrijfscultuur als je een echt goed beheer van alle talenten wenst, anders zal geen enkele maatregel om gendergelijkheid te bevorderen een reële impact hebben."*

Over JUMP – www.jump.eu.com

JUMP is de leidende sociale organisatie die werkt met organisaties en individuen om de ongelijkheid op de werkvloer tussen vrouwen en mannen op te heffen. Ook wil JUMP een meer duurzame economie en een meer egalitaire maatschappij tot stand brengen.

PUB.BE

04.03.2016

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

www.pub.be

Date : **04/03/2016**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **--**

Circulation : **179**
Audience : **1000**
Size : **--**

http://pub.be/fr/erwin-ollivier-defend-legalite-hommefemme/

Erwin Ollivier défend l'égalité homme/femme

4 mars 2016 rédaction



Erwin Ollivier, General Manager du fournisseur de solutions financières **DLL**, devient le nouvel ambassadeur pour l'égalité professionnelle. M. Ollivier s'est vu décerner ce soir le **Wo.Men@Work Award 2016**, un prix remis pour la sixième fois par **JUMP**, en collaboration avec **Coca-Cola Enterprises Belgium**. Le jury et le public étaient unanimes quant à son approche authentique et innovante visant à renforcer l'égalité entre les hommes et les femmes sur le lieu de travail.

Erwin Ollivier est General Manager de DLL depuis 2012 et il est immédiatement monté au créneau pour défendre l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la culture d'entreprise. Le système des salaires a ainsi été revu et, en concertation avec les collaborateurs, l'entreprise a examiné quels étaient les éléments qui entravaient l'évolution des femmes en son sein.

En outre, le sixième Wo.Men@Work Award a été décerné à la **Vlerick Business School Brussels**. Ce prix récompense un/une chef(fe) d'entreprise pour son implication personnelle en faveur de l'équilibre hommes/femmes au sein de son organisation.

PEOPLSPHERE.BE

04.03.2016

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

www.peoplesphere.be

Date : **04/03/2016**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **--**

Circulation : **--**
Audience : **1000**
Size : **--**

http://www.peoplesphere.be/nl/erwin-ollivier-dll-is-de-nieuwe-ambassadeur-voor-professionele-gendergelijkheid/

Erwin Ollivier (DLL) is de nieuwe ambassadeur voor professionele gendergelijkheid

Erwin Ollivier, General Manager van financiële dienstverlener DLL ontving de Wo.Men@Work Award 2016, die voor de zesde keer werd uitgereikt door JUMP, in samenwerking met Coca-Cola Enterprises Belgium. De jury en het publiek waren het eens over zijn authentieke en innovatieve aanpak voor meer gelijkheid tussen vrouwen en mannen op de werkvloer.
De Wo.Men@Work Award is het initiatief van JUMP, de organisatie die de professionele gelijkheid tussen mannen en vrouwen ondersteunt, in samenwerking met Coca-Cola Enterprises Belgium. De prijs gaat naar een leidinggevende man of vrouw die zich persoonlijk inzet voor een evenwichtige man-vrouwverdeling in zijn of haar organisatie.

Naast Erwin Ollivier waren ook Pascale Van Damme (Managing Director DELL Belux) en Jef Van In (CEO AXA Bank Europe) genomineerd. Zij moesten het nipt afleggen tegen Ollivier, die volgens de jury "*op een heel authentieke manier werkt aan de basisbeginselen van gelijkwaardigheid, inzicht toont in de verschillen tussen mannelijk en vrouwelijk gedrag, en bewijst om met kleine aanpassingen grote veranderingen te kunnen realiseren.*"

Erwin Ollivier is sinds 2012 General Manager van DLL, waar hij meteen op de bres ging staan voor de professionele gelijkheid tussen mannen en vrouwen in de bedrijfscultuur. Zo werd het salarissysteem herzien, en in dialoog met de medewerkers nagegaan welke knelpunten in de organisatie het doorgroeien van vrouwen belemmeren. Ollivier wil met zijn titel van Ambassadeur een inspiratiebron zijn voor andere organisaties, zowel kleine als grote, waarbij hij benadrukt dat een vrouwvriendelijke cultuur niet vanzelf komt. Het is een mentaliteitswijziging, waarbij je beter in kleine stappen evolueert dan radicale stappen zet, om het draagvlak voor verandering zo breed mogelijk te maken.

Ollivier: "*Echte gendergelijkheid bereik je volgens mij op het moment dat je als werknemer niet hoeft te kiezen tussen je gezin en je carrière, of je nu man of vrouw bent. Het glazen plafond doorbreken is maar een eerste stap. Het echte werk begint bij het blootleggen van alle verborgen mechanismen die de ongelijkheid in stand houden. De bedrijfscultuur, de mannen, maar ook de vrouwen hebben hierin een verantwoordelijkheid. De 'hero'-cultuur met zijn opbod in gepresteerde uren, het promoveren in functie van 'zichtbaarheid' in plaats van impact en efficiëntie, de zelfkritische houding van vrouwen wanneer carrière-opportuniteiten zich aanbieden, zijn allemaal aspecten die in het voordeel spelen van mannelijke profielen. Of die daar dan gelukkig mee zijn, is natuurlijk de echte vraag. Ook mannen moeten zonder schuldgevoel eens vroeger naar huis kunnen voor de kinderen. Door als CEO bewust te worden van die dynamieken, kan je via kleine, maar slimme regeltjes de vastgeroeste rolpatronen doorbreken. Bijvoorbeeld geen belangrijke meetings voor 9u30 en na 16 uur. Rekening houden met schoolvakanties en examenperiodes voor werkreizen. Laten we ons niet beperken tot het 'openstellen' van de mannenwereld voor vrouwen! Laten we de bedrijfscultuur herdenken met respect voor de authenticiteit van mannen én vrouwen.*"

Erwin Ollivier begon zijn carrière in 1989 bij Lease Plan en Europ Assistance, waarna hij bij Sitel na verschillende internationale functies evolueerde tot Sales & Marketing Director. In 2006 ging hij aan de slag als Commercial Director bij Athlon Car Lease. Sinds 2012 is hij General Manager Belgium voor DLL.

L'ECHO

04.03.2016

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

L'Echo

Date : **04/03/2016**
Page : **8**
Periodicity : **Daily**
Journalist : **Belga, News Agency**

Circulation : **16590**
Audience : **62700**
Size : **84 cm²**



Les réseaux de femmes en entreprises sont trop ambitieux

Les réseaux dédiés aux femmes au sein des entreprises sont souvent trop ambitieux par rapport aux moyens à leur disposition, ce qui engendre une piètre satisfaction des membres ainsi que de l'entreprise, ressort-il d'une étude révélée jeudi lors du forum JUMP à Bruxelles sur l'égalité hommes-femmes au travail.

Veronika Hucke et Lisa Kepinski ont passé leurs carrières dans des entreprises globales avant de se consacrer aux questions de diversité et d'inclusion dans le monde professionnel. Elles ont voulu comprendre l'impact réel des organisations de femmes au sein de ce type de sociétés.

À peine un membre sur trois recommanderait son réseau car celui-ci ne répond pas à ses attentes et qu'il est mal vu au sein de l'entreprise, ont-elles découvert. Autre résultat: les membres insatisfaits sont également mécontents de leur entreprise. Les deux chercheuses ont alors dégagé cinq recommandations pour réussir un réseau féminin interne. Réseauter, oui, mais pas n'importe comment.

Aligner les ressources du groupe sur ses attentes est le premier conseil. «*Le management se repose trop souvent sur la création d'un réseau de femmes pour régler les problèmes de genre dans la société, sans leur donner de moyens*», selon Veronika Hucke.

Il est également conseillé de considérer suffisamment les attentes des membres dans l'élaboration des objectifs et de la stratégie du réseau. Enfin, inclure le réseau dans la culture d'entreprise est un gage de succès. **BELGA**

Il faut aligner les ressources du groupe sur ses attentes.

IN VLAANDEREN

04.03.2016

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

www.invlaanderen.be

Date : **04/03/2016**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **--**

Circulation : **--**
Audience : **1000**
Size : **--**

http://www.invlaanderen.be/made_invlaanderen/awards/(20110)/erwin-ollivier-dll-is-de-nieuwe-ambassadeur-voor-professionele-gendergelijkheid

Erwin Ollivier (DLL) is de nieuwe ambassadeur voor professionele gendergelijkheid



Erwin Ollivier, General Manager van financiële dienstverlener DLL, is de nieuwe ambassadeur voor professionele gendergelijkheid. Ollivier ontving vanavond de Wo.Men@Work Award 2016, die voor de zesde keer werd uitgereikt door JUMP, in samenwerking met Coca-Cola Enterprises Belgium. De jury en het publiek waren het eens over zijn authentieke en innovatieve aanpak voor meer gelijkheid tussen vrouwen en mannen op de werkvloer.

De zesde Wo.Men@Work Award werd vanavond in de Vlerick Business School Brussels. De award is het initiatief van JUMP, de organisatie die de professionele gelijkheid tussen mannen en vrouwen ondersteunt, in samenwerking met Coca-Cola Enterprises Belgium. De prijs gaat naar een leidinggevende man of vrouw die zich persoonlijk inzet voor een evenwichtige man-vrouwverdeling in zijn of haar organisatie.

Naast Erwin Ollivier waren ook Pascale Van Damme (Managing Director DELL Belux) en Jef Van In (CEO AXA Bank Europe) genomineerd. Zij moesten het nipt afleggen tegen Ollivier, die volgens de jury *"op een heel authentieke manier werkt aan de basisbeginselen van gelijkwaardigheid, inzicht toont in de verschillen tussen mannelijk en vrouwelijk gedrag, en bewijst om met kleine aanpassingen grote veranderingen te kunnen realiseren."* Een jury bepaalde voor twee derde mee de uitslag, het grote publiek had één derde instemming via de site www.womenatworkaward.be.

Erwin Ollivier is sinds 2012 General Manager van DLL, waar hij meteen op de bres ging staan voor de professionele gelijkheid tussen mannen en vrouwen in de bedrijfscultuur. Zo werd het salarissysteem herzien, en in dialoog met de medewerkers nagegaan welke knelpunten in de organisatie het doorgroeien van vrouwen belemmeren. Ollivier wil met zijn titel van Ambassadeur een inspiratiebron zijn voor andere organisaties, zowel kleine als grote, waarbij hij benadrukt dat een vrouwvriendelijke cultuur niet vanzelf komt. Het is een mentaliteitswijziging, waarbij je beter in kleine stappen evolueert dan radicale stappen zet, om het draagvlak voor verandering zo breed mogelijk te maken.

Ollivier: *"Echte gendergelijkheid bereik je volgens mij op het moment dat je als werknemer niet hoeft te kiezen tussen je gezin en je carrière, of je nu man of vrouw bent. Het glazen plafond doorbreken is maar een eerste stap. Het echte werk begint bij het blootleggen van alle verborgen mechanismen die de ongelijkheid in stand houden. De bedrijfscultuur, de mannen, maar ook de vrouwen hebben hierin een verantwoordelijkheid. De 'hero'-cultuur met zijn opbod in gepresteerde uren, het promoveren in functie van 'zichtbaarheid' in plaats van impact en efficiëntie, de zelfkritische houding van vrouwen wanneer carrière-opportuniteiten zich aanbieden, zijn allemaal aspecten die in het voordeel spelen van mannelijke*

IN VLAANDEREN

04.03.2016

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

profielen. Of die daar dan gelukkig mee zijn, is natuurlijk de echte vraag. Ook mannen moeten zonder schuldgevoel eens vroeger naar huis kunnen voor de kinderen. Door als CEO bewust te worden van die dynamieken, kan je via kleine, maar slimme regeltjes de vastgeroeste rolpatronen doorbreken. Bijvoorbeeld geen belangrijke meetings voor 9u30 en na 16 uur. Rekening houden met schoolvakanties en examenperiodes voor werkreizen. Laten we ons niet beperken tot het 'openstellen' van de mannenwereld voor vrouwen! Laten we de bedrijfscultuur herdenken met respect voor de authenticiteit van mannen én vrouwen."

Erwin Ollivier begon zijn carrière in 1989 bij Lease Plan en Europ Assistance, waarna hij bij Sitel na verschillende internationale functies evolueerde tot Sales & Marketing Director. In 2006 ging hij aan de slag als Commercial Director bij Athlon Car Lease. Sinds 2012 is hij General Manager Belgium voor DLL.

Hoe leidinggevenden naar gendergelijkheid streven

De Wo.Men@Work Award is aan een zesde editie toe, voor de derde keer onder de vleugels van Coca-Cola Enterprises, een onderneming waar het evenwicht tussen vrouwen en mannen geen leeg concept is.

Etienne Gossart, Country Director Belgium-Luxembourg: "*Coca-Cola is er voor iedereen; dit is één van de intrinsieke waarden van ons merk. Dit geldt ook voor onze teams waar we een evenwichtige man-vrouwverhouding aanmoedigen. Zo streven we tegen 2020 naar 45% vrouwelijke werknemers en een verhoging van vrouwen in een managementfunctie met meer dan 20%. In dit kader ondersteunen we JUMP's Wo.Men@Work."*

Isabella Lenarduzzi, oprichtster en directrice van JUMP*: "Pas als we ons bewust zijn van verschillen, kunnen we de tools en methodes voor loopbaanbeheer aanpassen om discriminatie te vermijden. "Discriminatie gebeurt heel vaak onbewust. Durf een diagnose te maken van uw bedrijfscultuur als je een echt goed beheer van alle talenten wenst, anders zal geen enkele maatregel om gendergelijkheid te bevorderen een reële impact hebben."*

Over JUMP – www.jump.eu.com

JUMP is de leidende sociale organisatie die werkt met organisaties en individuen om de ongelijkheid op de werkvloer tussen vrouwen en mannen op te heffen. Ook wil JUMP een meer duurzame economie en een meer egalitaire maatschappij tot stand brengen.

HET NIEUWSBLAD

04.03.2016

FTSE Londen	DAX Frankfurt	CAC-40 Parijs	OLIE In dollar	EURO/DOLLAR	GOUD Dollar/ounce	ZILVER Dollarct/ounce
6130.46	9751.92	4416.08	37.00	1.0901	1250.25	1501.00
-0.27%	-0.25%	-0.20%	+0.19%	+0.41%	+0.89%	+1.49%

tigt fusieverhouding

het terrein. Voor dat dimensieverschil betaalt Delhaize een zware prijs: de hoofdzetel én het beslissingscentrum verschuift naar Nederland.

Koninklijke Ahold Delhaize Group vertrekt dus binnenkort met een groepsomzet van 63,2 miljard en een vrije cashflow van 1,8 miljard euro. Daartegenover staan nauwelijks schulden.

De aandeelhouders van beide groepen moeten zich op 14 maart uitspreken over het samengaan van beide retailers. Ahold verwent zijn aandeelhouders, los van het gewoon dividend, met een speciaal fusiedividend van 1 miljard euro. Delhaize keert alleen een gewoon dividend uit. Dat bedraagt 1,80 euro per aandeel, of een stijging van 12,5 procent. (pdd)



Ahold legt een pak betere cijfers voor dan Delhaize.

Uitdagingen 2016

- Opgaan in Ahold met behoud supermarktcultuur Delhaize
- Beletten dat assortiment verschrompelt tot artikelen met hoogste rotatie
- Gevolgen van verlies beslissingscentrum zo veel mogelijk beperken
- Proberen eigen troeven uit te spelen bij Ahold
- Alle stakeholders laten genieten van voordeel nieuwe combinatie

Topman "snapte mailtjes over sjoemelsoftware niet"

Het autoconcern voert voor zijn verdediging naar aandeelhouders aan dat het hen wel degelijk op de hoogte gebracht heeft van het schandaal van zodra het topmanagement de draagwijdte daarvan doorhad. Maar het heeft nogal lang geduurd voor hun frank gevallen was.

Zo geeft VW nu openlijk toe er al in mei 2014 twee mails hierover naar de toenmalige CEO Martin Winterkorn gestuurd zijn. Maar het is niet duidelijk of hij die gelezen heeft. Blijkbaar had hij in elk geval niet door dat er gesjoemeld werd en zeker niet dat dit zware gevolgen kon hebben voor de aandelenkoers.

Begonnen in 2005

Volgens VW begon het verhaal in 2005. Dan besliste Volkswagen een doorbraak te forceren voor zijn dieselauto's in de VS, eerder een benzineland. Maar de normen voor de stikstofuitstoot in de VS waren zesmaal strenger dan in Europa. Om toch maar de deadlines en budgetten te respecteren, vond een klein groepje technici de oplossing: de software zo veranderen dat de auto tijdens de officiële testen plots veel minder ging verbruiken. "Slechts een kleine 15.000 algoritmes moesten aangepast worden."

De milieudiensten van de staat Californië begonnen in mei 2014 vragen te stellen over het grote verschil tussen de reële uitstoot en die op de testbank. Zij vermoedden onregelmatigheden, en schreven daar een nota over die ook naar VW-baas Winterkorn ging. Maar die gaf er op geen enkele manier gevolg aan, net als de rest van het management. Afwijkingen tussen de normen en de realiteit zijn namelijk dagelijkse kost in de auto-industrie, vonden ze. Die wijzen niet noodzakelijk op onwettigheden.

Maar de Californische overheid bleef zich vastklampen aan haar onderzoek. Eind juli 2015 werd de aanwezigheid van sjoemelsoftware ook besproken in de marge van een vergadering waar Martin Winterkorn aanwezig was. Of die op dat moment doorhad dat die sjoemelsoftware illegaal is in de VS, is volgens VW niet duidelijk.

Pas eind augustus 2015 besefte het topmanagement van het bedrijf dat er iets niet pluis was – nadat de technici aan de advocaten van VW uitlegden wat ze precies uitgevoerd hadden. Op dat moment trok VW zelf naar de Californische autoriteiten voor een bekentenis. Maar VW vond het nog steeds niet nodig de aandeelhouders in te lichten: de VS geeft toch nooit echt zware boetes daarvoor. De hoogste ooit was 91 dollar per auto, te weinig om zware gevolgen te hebben op de beurskoers. Pas toen de Californische milieudiensten midden september zélf het schandaal naar buiten brachten, had de VW-top door dat er echt een probleem was.

Lagere bonus in Vorst

De Duitse luxewagenbouwer Audi, onderdeel van Volkswagen Group, keert zijn werknemers van de fabriek in Vorst voor 2015 een bonus uit van in totaal 3.439 euro bruto. Dat is 135 euro minder dan een jaar eerder. Daarvan komt 820 euro uit de winst van Audi zélf en 2.619 euro bruto uit de resultaten van de eigen Brusselse fabriek. Die bouwt de A1 en A1 Sportback, samen goed voor 116.000 stuks. De Q5 was het populairste model van Audi in 2015: daarvan werden er 267.651 gebouwd.

België is geen groot land, maar blijkt met 32.000 nieuwe Audi's de achtste grootste markt van het bedrijf. In totaal leverde Audi vorig jaar 1,8 miljoen auto's, een stijging met 3,6 procent. (blg, bm)

Vijfde recordjaar voor Lamborghini

De Italiaanse sportwagenbouwer Lamborghini, een dochtermerk van het Duitse Audi, heeft in 2015 voor het eerst de kaap van de 3.000 wagens doorbroken. Er werden in totaal 3.707 sportwagens geleverd, een stijging met 28 procent ten opzichte van een jaar eerder. Het gaat om het vijfde recordjaar op rij voor Lamborghini. Het model Huracan (foto) droeg het meest bij tot het succes. (blg, bm)



Sportwinkelketen Primo failliet

De rechtbank van koophandel in Leuven heeft gisteren sportwinkelketen Primo failliet verklaard. Primo heeft 26 winkels in België. Er werken iets minder dan 100 mensen. Het is niet duidelijk hoelang de vestigingen van Primo in ons land nog open kunnen blijven. (belga, nta)

McCain neemt Mora over

Het Canadese McCain Foods, de grootste fabrikant van diepvries aardappelproducten, neemt een meerderheidsbelang in de Nederlandse snackproducent Van Geloven, vooral bekend van het merk Mora. McCain wordt geleid door de Belg Dirk Van de Put.



Van Geloven zal een zelfstandige entiteit vormen binnen de groep McCain. Het Nederlandse bedrijf boekte in 2015 een omzet van 197 miljoen euro.

De Canadese maker van diepvriesproducten McCain heeft ongeveer 17.000 mensen in dienst en telt 41 productielocaties wereldwijd. Het bedrijft boekte een jaaromzet van meer dan 7 miljard Canadese dollar (bijna 4,8 miljard euro). (blg)

Directeur De Lage Landen wint 'vrouwenprijs'

De Wo.Men@Work-award werd gisteren uitgereikt aan Erwin Ollivier, directeur van de financiële dienstverlener De Lage Landen (DLL). Hij kreeg de prijs omdat hij zich inzet om de ongelijkheid tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers te verkleinen.

Sinds hij in 2012 aan het roer kwam bij DLL, heeft Ollivier onder meer het salarissysteem herzien. Ook organiseert hij bijvoorbeeld geen belangrijke meetings voor 9.30 uur en na 16 uur. En bij het inplannen van werkreizen houdt hij rekening met schoolvakanties en examenperiodes. (rmg)

Een vraag over de krant?
Lezersservice
Het Nieuwsblad:
Tel: 02-790.21.15 (ma-vr: van 8 tot 17u, zat van 8 tot 12u)
Fax 02-790.21.19 Of via E-loket:
www.nieuwsblad.be/klantendienst
Lezersservice
De Gentenaar:
Tel: 09-296.20.15 (ma-vr: van 8 tot 17u, zat van 8 tot 12u)
Fax 09-296.20.19 Of via E-loket:
www.gentenaar.be/klantendienst
Uw krant niet bezorgd?
Gratis nummer
Voor bezorgingsklachten van de dag zelf: geen krant, krant te laat of onvolledige krant ontvangen.
Het Nieuwsblad:
0800-501.32
(8 u. - 20 u.)
De Gentenaar:
0800-501.82
(8 u. - 20 u.)
U wil adverteren?
Advertenties nationaal, regionaal en online
02-467.24.27
www.mediahuisconnect.be
Rubrieken:0800-155.11
rubrieken@mediahuis.be
Jobadvertenties:
Jobat Media
02-467.48.00
order@jobatmedia.be
Overlijdensberichten
0800-945.63 /
familienieuws@mediahuis.be

Alle beurscijfers vindt u terug op
www.nieuwsblad.be/fondsen
www.nieuwsblad.be/wisselkoersen
www.nieuwsblad.be/goud

L'ECHO

04.03.2016

Entreprises

Delitraiteur vise les cantines d'entreprises

L'enseigne filiale du groupe Louis Delhaize prépare une diversification dans les cantines d'entreprises: ce ne serait pas de la restauration collective, mais presque… Débuts attendus au premier semestre 2017.

L'enseigne de distribution Delitraiteur prépare une diversification qui la verra prendre place aux côtés des groupes de restauration collective dans les entreprises. La filiale du groupe Louis Delhaize a mis sur pied une formule de catering plus «light» que les formules classiques du genre, qu'elle a baptisée DeliCompany, annonce «Le Soir».

Elle vise le marché des entreprises de taille moyenne, précise Alexandre Terlinden, l'administrateur délégué de Delitraiteur: des sociétés de 350 à 600 travailleurs, éventuellement négligées par les géants de la restauration collective, ou encore des centres d'entreprises.

À la recherche de croissance

«On atteint une certaine maturité dans la préparation de solutions repas, avec plus de 300 références en magasin et une centaine de nouvelles recettes en 2015», déclare Alexandre Terlinden. Une excellente base pour étendre ses activités. *«Les magasins restent notre core business, mais nous cherchons des axes de croissance complémentaires»*, ajoute le CEO.

La nouvelle formule de «cantine d'entreprise» devrait s'inspirer des nouveaux modes de consommation, tels que les plats «ethniques» ou végétariens.

DeliCompany n'irait pas jusqu'à installer de véritables cuisines dans les entreprises: elle leur proposerait de choisir dans l'assortiment proposé par Delitraiteur pour les plats préparés à réchauffer.

Le système emploirait peu de personnel. Comptez deux collaborateurs pour un service de 150 repas par jour.

Partenariats

Pour l'employeur client de DeliCompany, il en irait d'un investissement de 150.000 à 200.000 euros pour une surface de 350 m² environ, précise «Le Soir».

Le projet n'est cependant pas pour tout de suite. La direction de Delitraiteur table sur une première installation du concept en entreprise au premier semestre 2017.

Il est possible aussi que DeliCompany noue des partenariats avec l'un ou l'autre groupe de restauration collective, ce qui permettrait de proposer aux entreprises clientes une offre combinée de catering classique et de produits Delitraiteur.

«Il y a de la place pour tout le monde», conclut Alexandre Terlinden, qui voit également dans ce nouveau développement *«une opportunité d'améliorer la notoriété de Delitraiteur dans des zones où (nous) sommes moins connus. Ce serait un bon relais pour des ouvertures de magasins par la suite.»*

«Il y a de la place pour tout le monde.»

ALEXANDRE TERLINDEN
CEO DE DELITRAITEUR



L'offre Delitraiteur sera proposée dans les restaurants d'entreprises d'ici 2017. © DELITRAITEUR

Erwin Ollivier, champion de l'égalité professionnelle

Le CEO de De Lage Landen (DLL) a reçu hier soir le prix Wo.Men@Work. La récompense, décernée pour la sixième fois par JUMP en collaboration avec Coca-Cola Entreprises Belgium, met à l'honneur un ou une chef d'entreprise pour son implication personnelle en faveur de l'équilibre hommes/femmes au sein de son organisation. Erwin Ollivier était nominé aux côtés de Pascale Van Damme (Managing Director DELL Belux) et Jef Van In (CEO AXA Bank Europe).

Erwin Ollivier a débuté sa carrière en 1989 chez LeasePlan et Europ Assistance, avant de devenir directeur des ventes et du marketing chez Sitel. Depuis 2012, il est General Manager Belgium du groupe DDL, filiale à 100% de Rabobank spécialisée dans les solutions financières ciblées. Le jury a notamment été séduit par le *«travail authentique d'Erwin Ollivier, axé sur les principes de base de l'égalité et sa connaissance des comportements masculins et féminins»*.

Dès ses débuts au sein de DDL, Erwin Ollivier est montré au créneau pour défendre l'égalité professionnelle dans la culture d'entreprise. *«Le vrai travail consiste à exposer tous les mécanismes cachés qui alimentent l'inégalité. La «culture du héros» avec sa surenchère d'heures prestées, les promotions en fonction de la visibilité plutôt que de l'impact et de l'efficacité et la position critique des femmes vis-à-vis d'elles-mêmes lorsque des opportunités de carrière se présentent sont autant d'aspects qui jouent en faveur des profils masculins»*, estime-t-il. **S.G**



© DOC

Mithra se donne deux ans pour générer à nouveau des bénéfices



«La perte nette subie en 2015 est le reflet des investissements consentis», explique François Fornieri, patron de Mithra. © DEBBY TERMONIA

La société liégeoise table sur ses nouveaux produits lancés fin 2015 pour doper ses revenus cette année. Avant le grand bond en avant attendu pour 2018 avec le lancement d'Estelle, puis du Donesta.

LUC VAN DRIESSCHE

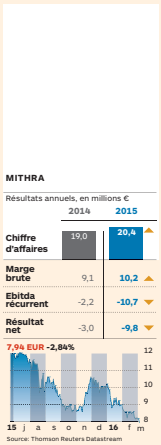
«La perte nette subie en 2015 est le reflet des investissements consentis.» François Fornieri, le patron de Mithra Pharmaceuticals, n'a pas l'habitude de se laisser ronger par le doute. Si le cru 2015 n'a rien d'exceptionnel sur le plan comptable, il est à marquer d'une pierre blanche au vu des caps qui ont été franchis.

En levant 54,6 millions d'euros en capital privé et 79,3 millions via une entrée en Bourse, l'entreprise liégeoise s'est en effet dotée des fonds lui permettant de financer le développement de ses deux futurs produits phares, le contraceptif Estetrol et le traitement de la ménopause Donesta.

Ces deux produits innovants à base d'estétrol, un œstrogène naturel produit par le fœtus humain, permettront à Mithra de se lancer pleinement dans le monde des biotechnologies.

«La phase 3 des essais cliniques pour l'Estelle doit démarrer au deuxième semestre en Europe et aux Etats-Unis. Nous lancerons par ailleurs au premier semestre la phase 2 des essais cliniques pour le Donesta», précise François Fornieri.

Le nouveau contraceptif devrait dès lors être lancé l'an prochain, de quoi permettre à Mithra de dégager du cash flow à partir de 2018. D'ici là, l'entreprise devrait pouvoir faire face à ses obligations financières avec les plus de 130 millions d'euros levés l'an dernier.



Poires pour la soif

Dans l'immédiat, Mithra se donne quelques poires pour la soif. La société liégeoise reste ainsi leader du marché de la contraception en Belgique (45,2% de parts de marché, + 1,4%) et aux Pays-Bas (32%, + 5%).

Si les revenus du marché domestique sont restés stables, c'est grâce à l'augmentation des volumes de ventes.

«La diminution des prix de 6,5% décidée par la ministre de la Santé publique nous a coûté un manque à gagner de 800.000 euros, qui a pu être compensé par l'accroissement de nos volumes de ventes», précise François Fornieri. Le chiffre d'affaires a en effet gonflé de 1,4 million d'euros et la marge brute de 1,2 million.

Par ailleurs, le rachat de 100% de la société Novalon, spécialisée dans le développement de génériques complexes basés sur la technologie des polymères, a permis au laboratoire liégeois de s'arroger les droits mondiaux et la propriété intellectuelle sur ses deux fleurons: le Zoreline, un implant sous-cutané biodégradable ciblant le cancer de la prostate, le cancer du sein et des pathologies gynécologiques bénignes et le Myring, un anneau vaginal à effet contraceptif.

Le développement de la technologie des polymères et des médicaments à libération contrôlée devrait permettre à Mithra de se faire une place sur un marché des thérapies complexes pesant plus de 1,4 milliard d'euros. *«Aujourd'hui, il n'existe aucun générique complexe. L'atout majeur du Zoreline et du Myring ne réside pas tellement dans le prix, mais dans la protection intellectuelle dont nous disposons sur la formule d'injection par seringue»*, souligne le CEO de Mithra.

François Fornieri mise sur les ventes de licence sur ces deux produits pour accroître le volume d'affaires dès cette année. Leur développement sera bientôt poursuivi dans la nouvelle plateforme de développement et de production intégrée à Flémalle. *«Le déménagement est prévu au mois de septembre, soit un peu plus tôt que prévu, ce qui constitue un signal positif pour nos investisseurs.»*

À Bruxelles, 400 étudiants en commerce jouent au business

Pendant deux jours, 400 étudiants belges et européens participent à Bruxelles au «Solvay Business Game». L'école de l'entrepreneuriat en mode jeu de rôle.

Ils sont dix, ont moins de 25 ans et étudient à la Solvay Brussels school of Economics & Management (ULB). Ils forment l'équipe qui va piloter le «Solvay Business Game», 9e édition du genre, qui se tient à Bruxelles ces 4 et 5 mars.

Pendant deux jours, le Sheraton de l'aéroport est pris d'assaut par 400 étudiants, inscrits en dernière année bachelier ou en master dans les disciplines économiques. La moitié est belge et vient de Solvay mais aussi de la KU Leuven, de l'UCL ou encore de l'UGent. L'autre moitié vient d'un peu partout en Europe. *«Le concept s'exporte à présent dans d'autres pays. D'ici peu, nous voulons organiser à Bruxelles une grande finale des Business games européens»*, situe Nikita Meer, 22 ans, l'une des organisatrices.

Par équipe de deux, les participants s'affrontent au travers de challenges aux thématiques forcément business: marketing, stratégie, ou encore négociation. Il s'agira de se plonger dans des cas fictifs mais bien concrets et de faire mieux que les autres au bout de 3 ou 4 heures de préparation. Les meilleures propositions seront départagées par des jurys formés d'académiques et de représentants des partenaires, dont «L'Echo».

«D'ici peu, nous voulons organiser à Bruxelles une grande finale des Business games européens.»

NIKITA MEER
CO-ORGANISATRICE

Bref, c'est l'école de l'entrepreneuriat en mode jeu de rôle. D'où la participation d'entreprises comme BDO, Banque Degroof Petercam, Lidl, McKinsey et Unilever. *«Bien que la banque recrute généralement des profils plus seniors, pour certaines fonctions nous sommes toujours intéressés par de jeunes top talents»*, situe par exemple Jean-Marc Verbist, directeur RH chez Degroof Petercam.

La banque encadre un des challenges auxquels les participants seront confrontés, sur le thème de la banque digitale. Le CEO Philippe Masset viendra lui-même mesurer ce qui en est sorti. **P.GE.**

PEOPLESPHERE

04.03.2016

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

www.peoplesphere.be

Date : **04/03/2016**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **--**

Circulation : **--**
Audience : **1000**
Size : **--**

http://www.peoplesphere.be/nl/erwin-ollivier-dll-is-de-nieuwe-ambassadeur-voor-professionele-gendergelijkheid/

Erwin Ollivier (DLL) is de nieuwe ambassadeur voor professionele gendergelijkheid

Erwin Ollivier, General Manager van financiële dienstverlener DLL ontving de Wo.Men@Work Award 2016, die voor de zesde keer werd uitgereikt door JUMP, in samenwerking met Coca-Cola Enterprises Belgium. De jury en het publiek waren het eens over zijn authentieke en innovatieve aanpak voor meer gelijkheid tussen vrouwen en mannen op de werkvloer.
De Wo.Men@Work Award is het initiatief van JUMP, de organisatie die de professionele gelijkheid tussen mannen en vrouwen ondersteunt, in samenwerking met Coca-Cola Enterprises Belgium. De prijs gaat naar een leidinggevende man of vrouw die zich persoonlijk inzet voor een evenwichtige man-vrouwverdeling in zijn of haar organisatie.

Naast Erwin Ollivier waren ook Pascale Van Damme (Managing Director DELL Belux) en Jef Van In (CEO AXA Bank Europe) genomineerd. Zij moesten het nipt afleggen tegen Ollivier, die volgens de jury "*op een heel authentieke manier werkt aan de basisbeginselen van gelijkwaardigheid, inzicht toont in de verschillen tussen mannelijk en vrouwelijk gedrag, en bewijst om met kleine aanpassingen grote veranderingen te kunnen realiseren.*"

Erwin Ollivier is sinds 2012 General Manager van DLL, waar hij meteen op de bres ging staan voor de professionele gelijkheid tussen mannen en vrouwen in de bedrijfscultuur. Zo werd het salarissysteem herzien, en in dialoog met de medewerkers nagegaan welke knelpunten in de organisatie het doorgroeien van vrouwen belemmeren. Ollivier wil met zijn titel van Ambassadeur een inspiratiebron zijn voor andere organisaties, zowel kleine als grote, waarbij hij benadrukt dat een vrouwvriendelijke cultuur niet vanzelf komt. Het is een mentaliteitswijziging, waarbij je beter in kleine stappen evolueert dan radicale stappen zet, om het draagvlak voor verandering zo breed mogelijk te maken.

Ollivier: "*Echte gendergelijkheid bereik je volgens mij op het moment dat je als werknemer niet hoeft te kiezen tussen je gezin en je carrière, of je nu man of vrouw bent. Het glazen plafond doorbreken is maar een eerste stap. Het echte werk begint bij het blootleggen van alle verborgen mechanismen die de ongelijkheid in stand houden. De bedrijfscultuur, de mannen, maar ook de vrouwen hebben hierin een verantwoordelijkheid. De 'hero'-cultuur met zijn opbod in gepresteerde uren, het promoveren in functie van 'zichtbaarheid' in plaats van impact en efficiëntie, de zelfkritische houding van vrouwen wanneer carrière-opportuniteiten zich aanbieden, zijn allemaal aspecten die in het voordeel spelen van mannelijke profielen. Of die daar dan gelukkig mee zijn, is natuurlijk de echte vraag. Ook mannen moeten zonder schuldgevoel eens vroeger naar huis kunnen voor de kinderen. Door als CEO bewust te worden van die dynamieken, kan je via kleine, maar slimme regeltjes de vastgeroeste rolpatronen doorbreken. Bijvoorbeeld geen belangrijke meetings voor 9u30 en na 16 uur. Rekening houden met schoolvakanties en examenperiodes voor werkreizen. Laten we ons niet beperken tot het 'openstellen' van de mannenwereld voor vrouwen! Laten we de bedrijfscultuur herdenken met respect voor de authenticiteit van mannen én vrouwen.*"

Erwin Ollivier begon zijn carrière in 1989 bij Lease Plan en Europ Assistance, waarna hij bij Sitel na verschillende internationale functies evolueerde tot Sales & Marketing Director. In 2006 ging hij aan de slag als Commercial Director bij Athlon Car Lease. Sinds 2012 is hij General Manager Belgium voor DLL.

L'ECHO

04.03.2016

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

L'Echo

Date : **04/03/2016**
Page : **18**
Periodicity : **Daily**
Journalist : **--**

Circulation : **16590**
Audience : **62700**
Size : **110 cm²**



Erwin Ollivier, champion de l'égalité professionnelle

Le CEO de De Lage Landen (DLL) a reçu hier soir le prix Wo.Men@Work. La récompense, décernée pour la sixième fois par JUMP en collaboration avec Coca-Cola Entreprises Belgium, met à l'honneur un ou une chef d'entreprise pour son implication personnelle en faveur de l'équilibre hommes/femmes au sein de son organisation. Erwin Ollivier était nominé aux côtés de Pascale Van Damme (Managing Director DELL Belux) et Jef Van In (CEO AXA Bank Europe).

Erwin Ollivier a débuté sa carrière en 1989 chez LeasePlan et Europ Assistance, avant de devenir directeur des ventes et du marketing chez Sitel. Depuis 2012, il est General Manager Belgium du groupe DDL, filiale à 100% de Rabobank spécialisée dans les solutions financières ciblées. Le jury a notamment été séduit par le «*travail authentique d'Erwin Ollivier, axé sur les principes de base de l'égalité et sa connaissance des comportements masculins et féminins*».

Dès ses débuts au sein de DDL, Erwin Ollivier est montré au créneau pour défendre l'égalité professionnelle dans la culture d'entreprise. «*Le vrai travail consiste à exposer tous les mécanismes cachés qui alimentent l'inégalité. La «culture du héros» avec sa surenchère d'heures prestées, les promotions en fonction de la visibilité plutôt que de l'impact et de l'efficacité et la position critique des femmes vis-à-vis d'elles-mêmes lorsque des opportunités de carrière se présentent sont autant d'aspects qui jouent en faveur des profils masculins*», estime-t-il. **S.G**



© DDL

MADE IN VLAAMS BRABANT

05.03.2016

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

madeinvlaamsbrabant.be

Date : **05/03/2016**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **Delforge, Guy**

Circulation : **--**
Audience : **25**
Size : **--**

http://www.madeinvlaamsbrabant.be/nieuws/erwin-ollivier-krijgt-wo-menwork-award/

Erwin Ollivier krijgt Wo.men@Work Award

Guy Delforge 5 maart 2016



Erwin Ollivier, CEO van De Lage Landen (DLL) België uit Machelen, heeft de Wo.men@Work Award gewonnen. DLL is de moedermaatschappij van Athlon en onderdeel van de Rabobank Groep. De Wo.men@Work Award is een initiatief van JUMP in samenwerking met Coca Cola Enterprises Belgium en beloont de CEO die het meeste inspanningen levert om gendergelijkheid te bereiken in zijn onderneming. De winnaar wordt zo een jaar lang ambassadeur van professionele gendergelijkheid. Hij of zij zet andere leidinggevenden met best practices ertoe aan om net hetzelfde te doen en te focussen op de prestaties van mensen, in plaats van op hun geslacht.

"Echte gendergelijkheid bereik je volgens mij op het moment dat je als werknemer niet hoeft te kiezen tussen je gezin en je carrière, of je nu man of vrouw bent", zegt Erwin Ollivier. "Het glazen plafond doorbreken is maar een eerste stapje in de goede richting. Het echte werk begint bij het blootleggen van alle verborgen mechanismen die de ongelijkheid in stand houden, mechanismen waar zowel de bedrijfscultuur, de mannen, maar ook de vrouwen een verantwoordelijkheid in hebben. Elementen als de hero-cultuur, met zijn opbod in gepresteerde uren, het promoveren in functie van zichtbaarheid in plaats van impact en efficiëntie, de zelfkritische houding van vrouwen wanneer carrière-opportuniteiten zich aanbieden, zijn allemaal aspecten die in het voordeel spelen van mannelijke profielen. Of die daar dan gelukkig mee zijn is natuurlijk de echte vraag. Ook mannen moeten zonder schuldgevoel eens vroeger naar huis kunnen om bijvoorbeeld een ziek kind op te vangen of te helpen bij het huiswerk."

"Door als CEO bewust te worden van die dynamieken en de vastgeroeste rolpatronen te doorbreken, werk je pas echt aan gelijkheid", zegt Ollivier. "Dit doe je door via kleine, maar slimme regeltjes je beleid hierop af te stemmen. Bijvoorbeeld door geen belangrijke meetings in te plannen voor 9.30 uur. Of door bij het inplannen van internationale events – waarvoor reizen noodzakelijk is – rekening te houden met schoolvakanties en examenperiodes. We moeten we ons niet beperken tot het openstellen van de mannenwereld voor vrouwen. We moeten de bedrijfscultuur herdenken met respect voor de authenticiteit van mannen én vrouwen."

HET LAATSTE NIEUWS

05.03.2016

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Het Laatste Nieuws (ed.Brussel & Ring)

Date : **05/03/2016**
Page : **42**
Periodicity : **Daily**
Journalist : **--**

Circulation : **47288**
Audience : **139825**
Size : **206 cm²**



MACHELEN

Manager De Lage Landen is ambassadeur voor gendergelijkheid

Erwin Ollivier, general manager van De Lage Landen, mag zich een jaar lang ambassadeur van de professionele gendergelijkheid noemen.

Ollivier kreeg donderdagavond de Wo.Men@Work Award, die uitgereikt wordt aan een ondernemer die zich sterk inzet voor gelijkheid tussen mannen en vrouwen. Het initiatief komt van JUMP, een organisatie die professionele gelijkheid tussen mannen en vrouwen ondersteunt, en Coca-Cola Enterprises Belgium. Volgens de jury werkt Erwin Ollivier op een heel authentieke manier aan de basisbeginselen van gelijkwaardigheid, toont hij inzicht in de verschillen tussen mannelijk en vrouwelijk gedrag en bewijst hij met kleine aanpassingen grote veranderingen te kunnen realiseren.

Hero-cultuur

Ollivier, die bij de financiële dienstverlener De Lage Landen uit Machelen werkt, is blij met de prijs, die hij in de Vlerick Business School Brussels in ontvangst mocht nemen. «Het is belangrijk dat de buitenwereld ons verhaal rond gendergelijkheid leert kennen», zegt hij. «Zo staat bij ons de 'hero-cultuur' niet centraal. In die cultuur wordt met prestatiegerichte bonussen en cadeaus gestrooid, en dat speelt vooral in het voordeel van mannelijke profielen. Bij ons staat het team centraal. Ook hechten we veel belang aan het gezin. Echte gendergelijkheid bereik je volgens mij op het moment dat je als werknemer niet hoeft te kiezen tussen je gezin en je carrière, of je nu man of vrouw bent. Zo mogen onze werknemers meteen vertrekken wanneer er iets aan de hand is met één van hun kinderen. Tot slot wordt ons personeelsbestand evenwichtig gevormd door mannen en vrouwen.» *(RDK)*



Erwin Ollivier (links), CEO van De Lage Landen, krijgt zijn award voor professionele gendergelijkheid. Foto Ralitza Soultanova

LA LIBRE

05.03.2016

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

www.lalibre.be

Date : **05/03/2016**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **Berger, Solange**

Circulation : **28142**
Audience : **28142**
Size : **--**

http://www.lalibre.be/economie/libre-entreprise/erwin-olliver-le-patron-de-dll-a-remporte-cette-semaine-le-wo-menwork-award-56d4593a3570e6ca6af2f103

Erwin Olliver, le patron de DLL, a remporté cette semaine le Wo. Men@Work Award

ABONNÉSSolange Berger Publié le samedi 05 mars 2016 à 07h44 - Mis à jour le samedi 05 mars 2016 à 07h45



Entreprise / Emploi
A l'issue du forum Jump, qui s'est tenu jeudi, a été remis, pour la 6e fois le Wo. Men @ Work Award. Organisé en collaboration avec Coca-Cola Enterprises Belgium, ce prix récompense un/une PDG pour son implication personnelle en faveur de l'équilibre hommes/femmes au sein de son organisation.

Les trois nominés, cette année, étaient Pascale Van Damme, executive&managing Director de Dell Belux; Erwin Ollivier, general manager de DLL, et Jef Van In, CEO d'Axa Bank Europe. "*Tous les trois avaient vraiment le profil de gagnant. Ce qu'ils ont accompli en matière d'égalité entre les hommes et les femmes est remarquable*", notait l'organisatrice de l'événement, Isabelle Lenarduzzi, juste avant la décision finale. Pour finir, le choix combiné du jury et du public - qui avait voté par Internet - s'est posé sur Erwin Ollivier. Un choix difficile, qui a fait l'objet de nombreuses discussions au sein de jury, mais motivé par plusieurs éléments, et notamment : l'implémentation d'une véritable culture de la diversité, sa conviction personnelle qui en fera un excellent ambassadeur, un homme n'est-il pas mieux placé pour convaincre les autres hommes du bienfait de l'égalité homme-femme…

Licencié en philologie germanique, et muni de diplômes complémentaires en marketing et change management, Erwin Ollivier a travaillé chez Lease Plan, Europe Assistance et Sitel, avant de rejoindre, en 2006, Athlon Car Lease, société qui est rachetée la même année par De Lage Landen DLL. Pour reprendre, 6 ans plus tard, la tête de l'ensemble du groupe en Belgique. La première chose qu'il fait à son nouveau poste, c'est remanier le comité de direction, en imposant notamment un meilleur équilibre entre les hommes et les femmes. "*C'était le point de départ indispensable pour la réussite de la nouvelle philosophie et la nouvelle culture que je souhaitais pour l'entreprise. Il n'était pas possible de garder, au sein du comité, des personnes qui n'y croyaient pas. Dès le départ, avec la nouvelle équipe, on a partagé une même vision.*" Cette vision est celle d'une entreprise qui tient compte des compétences de chacun - invité à rester lui-même -, prône l'inclusion des différences et un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle. "*Tout au long de ma carrière, j'ai toujours évalué mes collaborateurs sur base de leurs mérites. J'attendais des femmes qu'elles soient aussi présentes au travail que les hommes. Mais depuis 10 ans, j'ai réalisé que j'avais fait des erreurs. Ce sont mes enfants qui me l'ont fait remarquer : notre relation s'est dégradée en raison de mes nombreuses absences. Cela m'a ouvert les yeux. J'ai essayé alors de trouver un autre*

LA LIBRE

05.03.2016

WEB MEDIA

JUMP 2

Ref : 27075

équilibre", raconte Erwin Olliver, qui estime qu'il *"faut un meilleur équilibre pour tous dans l'entreprise. Le stress et le burn-out montrent qu'on va trop loin dans l'intérêt de l'entreprise sans tenir compte de l'impact sur les employés."*

Implémenter cette nouvelle politique n'a pas toujours été facile. *"Certains collaborateurs ont eu plus de mal à s'inscrire dans cette nouvelle philosophie qui implique aussi plus d'autonomie et de responsabilisation."* Au niveau supérieur, la tache ne fut pas aisée non plus. *"Tant que je réalise de bons chiffres, on me laisse faire… Mais il faut reconnaître que la culture de l'entreprise est assez macho."*

Défenseur de la diversité, Erwin Ollivier en souligne toute la richesse. *"C'est important d'avoir des femmes qui veulent rester femmes et n'essayent pas de devenir des hommes pour réussir. Mais il est vrai que certaines ont un côté plus masculin tout comme certains hommes ont un côté plus féminin… C'est important, pour chacun, de rester soi-même. Si le soir on rentre chez soi avec un nœud au ventre parce qu'on joue un rôle toute la journée, cela ne va pas. Il est important de se sentir bien dans sa peau et d'être honnête avec soi."*

LA LIBRE

05.03.2016

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

La Libre Entreprise (La Libre Belgique)

Date : **05/03/2016**
Page : **4+5**
Periodicity : **Weekly**
Journalist : **Berger, Solange**

Circulation : **45639**
Audience : **0**
Size : **317 cm²**



Diversité |Prix

Ambassadeur de l'égalité des genres

▸ Erwin Olliver, le patron de DLL, a remporté, cette semaine, le Wo.Men@Work Award.

▸ Le voici, pour un an, ambassadeur de l'égalité hommes-femmes dans les entreprises.

A l'issue du forum Jump, qui s'est tenu jeudi, a été remis, pour la 6e fois le Wo.Men @ Work Award. Organisé en collaboration avec Coca-Cola Enterprises Belgium, ce prix récompense un/une PDG pour son implication personnelle en faveur de l'équilibre hommes/femmes au sein de son organisation.

Les trois nominés, cette année, étaient Pascale Van Damme, executive&managing Director de Dell Belux; Erwin Ollivier, general manager de DLL, et Jef Van In, CEO d'Axa Bank Europe. *"Tous les trois avaient vraiment le profil de gagnant. Ce qu'ils ont accompli en matière d'égalité entre les hommes et les femmes est remarquable"*, notait l'organisatrice de l'événement, Isabelle Lenarduzzi, juste avant la décision finale. Pour finir, le choix combiné du jury et du public – qui avait voté par Internet – s'est posé sur Erwin Ollivier. Un choix difficile, qui a fait l'objet de nombreuses discussions au sein de jury, mais motivé par plusieurs éléments, et notamment : l'implémentation d'une véritable culture de la diversité, sa conviction personnelle qui en fera un excellent ambassadeur, un homme n'est-il pas mieux placé pour convaincre les autres hommes du bienfait de l'égalité homme-femme…

Licencié en philologie germanique, et muni de diplômes complémentaires en marketing et change management, Erwin Ollivier a travaillé chez Lease Plan, Europe Assistance et Sitel, avant de rejoindre, en 2006, Athlon Car Lease, société qui est rachetée la même année par De Lage Landen DLL. Pour reprendre, 6 ans plus tard, la tête de l'ensemble du groupe en Belgique. La première chose qu'il fait à son nouveau poste, c'est remanier le comité de direction, en imposant notamment un meilleur équilibre entre les hommes et les femmes. *"C'était le point de départ indispensable pour la réussite de la nouvelle philosophie et la nouvelle culture que je souhaitais pour l'entreprise. Il n'était pas possible de garder, au sein du comité, des personnes qui n'y croyaient pas. Dès le départ, avec la nouvelle équipe, on a partagé une même vision."* Cette



D.R.

Erwin Ollivier, general manager de DLL

LE SOIR

05.03.2016

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

vision est celle d'une entreprise qui tient compte des compétences de chacun – invité à rester lui-même –, prône l'inclusion des différences et un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle. "*Tout au long de ma carrière, j'ai toujours évalué mes collaborateurs sur base de leurs mérites. J'attendais des femmes qu'elles soient aussi présentes au travail que les hommes. Mais depuis 10 ans, j'ai réalisé que j'avais fait des erreurs. Ce sont mes enfants qui me l'ont fait remarquer : notre relation s'est dégradée en raison de mes nombreuses absences. Cela m'a ouvert les yeux. J'ai essayé alors de trouver un autre équilibre*", raconte Erwin Olliver, qui estime qu'il "*faut un meilleur équilibre pour tous dans l'entreprise. Le stress et le burn-out montrent qu'on va trop loin dans l'intérêt de l'entreprise sans tenir compte de l'impact sur les employés.*"

Implémenter cette nouvelle politique n'a pas toujours été facile. "*Certains collaborateurs ont eu plus de mal à s'inscrire dans cette nouvelle philosophie qui implique aussi plus d'autonomie et de responsabilisation.*" Au niveau supérieur, la tache ne fut pas aisée non plus. "*Tant que je réalise de bons chiffres, on me laisse faire... Mais il faut reconnaître que la culture de l'entreprise est assez macho.*"

Défenseur de la diversité, Erwin Ollivier en souligne toute la richesse. "*C'est important d'avoir des femmes qui veulent rester femmes et n'essayent pas de devenir des hommes pour réussir. Mais il est vrai que certaines ont un côté plus masculin tout comme certains hommes ont un côté plus féminin... C'est important, pour chacun, de rester soi-même. Si le soir on rentre chez soi avec un nœud au ventre parce qu'on joue un rôle toute la journée, cela ne va pas. Il est important de se sentir bien dans sa peau et d'être honnête avec soi.*"

Solange Berger

© auxipress • +32 2 514 64 91 • info@auxipress.be • www.auxipress.be

HET LAATSTE NIEUWS

05.03.2016

MEISE

Raadsleden willen commissie voor RUP

Opmerkelijk manoeuvre van gemeenteraadsleden Steven De Ridder (CD&V) en Jaak Wouters (N-VA). Ze willen dat er eindelijk werk wordt gemaakt van het RUP Sint-Martinus en brengen op de gemeenteraad een voorstel om een commissie op te richten.

Die commissie moet wat schot in de zaak brengen. Daarmee viseren ze huidig schepen van Ruimtelijke Ordening Sonja Becq (CD&V). «Want de bevoegde schepen heeft hier na drie jaar nog niets voor gedaan , hoewel er al sinds 2009 een ontwerper is aangeduid. Intussen worden de bouwkavels in de gemeente steeds schaarser en duurder. Er moeten dan ook dringend nieuwe bouwgronden beschikbaar worden gesteld.» Schepen Becq is 'not amused'. «Ik heb niet de indruk dat de indieners van het punt hierover informatie gevraagd hebben aan de betrokken diensten, want er is wel degelijk een en ander gebeurd», reageert ze. Wordt vervolgd op de gemeenteraad. *(DBS)*

VILVOORDE

K.T. De Violier speelt 'Manillen'

Dit weekend presenteert K.T. De Violier 'Manillen', een klucht van Dirk Vekeman geschikt voor alle leeftijden. Het is de derde en laatste toneelproductie voor het toneelseizoen 2015-2016. Manillen is een humoristisch verhaal over jongens en meisjes die ondanks de emancipatie toch anders zijn en een beetje 'raar' blijven voor elkaar.
De regie is in handen van Marcel Bosmans en Koen Leys. De voorstellingen vinden vandaag en morgen plaats in CC Bolwerk, Bolwerkstraat 17, om respectievelijk 20 uur en om 15 uur. Een ticket kost 9 euro. Reserveren is meer dan gewenst en kan via Mark Leys, 02/251.92.92 of 0477/38.83.93 of via www.devioliер.be. *(DBS)*

BRUSSEL

Trambestuurder wordt onwel

Een trambestuurder van de Brusselse vervoersmaatschappij MIVB moest zijn rit gisteren-namiddag onderbreken omdat hij onwel geworden was. De man stopte zijn tram omstreeks 15.30 uur op de Generaal Jacqueslaan. Hij belde zelf de hulpdiensten, waarna hij door een ziekenwagen overgebracht werd naar het ziekenhuis. Het verkeer op tramlijn 25 was door het incident zo'n twintig minuten onderbroken. Omstreeks 16 uur nam een collega de dienst van de man over. *(SRB)*

VILVOORDE

Politie graveert fietsen

Nog tot en met juni kan je elke vierde woensdag van de maand je fiets laten graveren in het commissariaat langs de Zennelaan 76, tussen 13 uur en 15 uur. Je kan je aanmelden aan het onthaal. Vergeet vooral je identiteitskaart niet. Graveren is handig tegen diefstal. *(DBS)*

Stefania tijdelijk • Montgomery definitief

Tunnels voor zomer weer open





Archiefbeelden van een inspectieronde in de Stefaniatunnel (l.) en verkeer dat uit de Montgomerytunnel geweerd wordt (r.). Foto's Baert

BRUSSEL

Als er geen onvoorziene omstandigheden meer opduiken, dan zou de Stefaniatunnel eind mei opnieuw tijdelijk open moeten gaan voor het autoverkeer. De vooropgestelde sluiting van een jaar blijft dus 'beperkt' tot vijf maanden. Ook de Montgomerytunnel zou nog voor de zomer definitief weer in gebruik moeten zijn.

AMAURY MICHAUX

Eerder deze week gingen voorbereidende werken van start in de Stefaniatunnel, die sinds 12 januari deels afgesloten is omdat er scheurtjes in het plafond ontdekt werden. De bewapening van het beton bleek aangetast door corrosie, wat de hele stabiliteit van de tunnel in gevaar brengt. «De beschadigde stukken worden nu uit het plafond verwijderd, waarna er nieuwe bewapening geplaatst wordt», zegt Valérie Mertens, kabinetsmedewerker van minister van Mobiliteit Pascal Smet (sp.a).

Ruimere tunnelinspectie

Dankzij die werken zou de Stefaniatunnel eind mei alweer tijdelijk geopend kunnen worden — vooropgesteld dat er geen onvoorziene omstandigheden opduiken. En dat is opmerkelijk, want eind januari wees een studie nog uit dat een sluiting van minstens een jaar aan de orde was. Minister Smet kondigde later wel aan dat hij er alles aan zou doen om de sluitingsduur van de tunnel te beperken. Dat de heropening tijdelijk is, moet overigens gezien worden als een gevolg van de ruimere tunnelinspectie die momenteel in heel Brussel uitgevoerd wordt. Als tijdens die inspectie vastgesteld wordt dat er nog ingrijpendere werken nodig zijn dan de instandhoudingswerken die nu al uitgevoerd worden, dan is het mogelijk dat de tunnel opnieuw een tijdlang gesloten wordt. Al zal dat dus nog moeten blijken.
Intussen werd ook bekendgemaakt dat de Montgomerytunnel eveneens voor de zomer weer geopend wordt. Midden februari werd daar een rijstrook afgesloten nadat experts stofdeeltjes op de rijweg gevonden hadden. Nog geen week later ging de hele tunnel dicht omdat een dekplaat losgekomen was. «Die herstellingen zouden vlot moeten verlopen», zegt Mertens nog. «Die bewuste dekplaat wordt verwijderd en hoeft niet noodzakelijk meteen vervangen te worden, omdat het een onderdeel van een vals plafond betreft. Zonder onvoorziene omstandigheden zouden die werken voor de zomer afgerond moeten zijn. Hier gaat het dan om een definitieve heropening.»

Reyerstunnel

Intussen toonde Schaarbeeks schepen van Mobiliteit Denis Grimberghs zich ongerust over de verkeerssituatie aan het Reyerstunnelcomplex. Dat is na de Montgomerytunnel, de Georges Henritunnel, Troontunnel en Tervurentunnel één van de vijf tunnels die van nabij gevolgd worden. «Na de paasvakantie worden de relingen van het Reyersviaduct afgebroken», zegt Mertens nog. «Daarna volgen er herstellingen aan het Reyerstunnelcomplex. Ondertussen werd ook een studie gelanceerd om de impact op het verkeer in kaart te brengen. We volgen de situatie daar alleszins van nabij op.»

MACHELEN

Manager De Lage Landen is ambassadeur voor gendergelijkheid

Erwin Ollivier, general manager van De Lage Landen, mag zich een jaar lang ambassadeur van de professionele gendergelijkheid noemen.



Erwin Ollivier (links), CEO van De Lage Landen, krijgt zijn award voor professionele gendergelijkheid. Foto Ralitza Soultanova

Ollivier kreeg donderdagavond de Wo.Men@Work Award, die uitgereikt wordt aan een ondernemer die zich sterk inzet voor gelijkheid tussen mannen en vrouwen. Het initiatief komt van JUMP, een organisatie die professionele gelijkheid tussen mannen en vrouwen ondersteunt, en Coca-Cola Enterprises Belgium. Volgens de jury werkt Erwin Ollivier op een heel authentieke manier aan de basisbeginselen van gelijkwaardigheid, toont hij inzicht in de verschillen tussen mannelijken vrouwelijk gedrag en bewijst hij met kleine aanpassingen grote veranderingen te kunnen realiseren.

Hero-cultuur

Ollivier, die bij de financiële dienstverlener De Lage Landen uit Machelen werkt, is blij met de prijs, die hij in de Vlerick Business School Brussels in ontvangst mocht nemen. «Het is belangrijk dat de buitenwereld ons verhaal rond gendergelijkheid leert kennen», zegt hij. «Zo staat bij ons de 'hero-cultuur' niet centraal. In die cultuur wordt met prestatiegerichte bonussen en cadeaus gestrooid, en dat speelt vooral in het voordeel van mannelijke profielen. Bij ons staat het team centraal. Ook hechten we veel belang aan het gezin. Echte gendergelijkheid bereik je volgens mij op het moment dat je als werknemer niet hoeft te kiezen tussen je gezin en je carrière, of je nu man of vrouw bent. Zo mogen onze werknemers meteen vertrekken wanneer er iets aan de hand is met één van hun kinderen. Tot slot wordt ons personeelsbestand evenwichtig gevormd door mannen en vrouwen.» *(RDK)*

ZAVENTEM

Helft dievenbende blijft al zeker in de cel

Vier van de acht verdachten die dinsdag opgepakt werden in het kader van een onderzoek naar diefstal van luxe-auto's op luchthavens, blijven in de cel. De raadkamer bevestigde hun aanhouding.

De bende bestaat uit zeven Bulgaren en een Armeniër, allen tussen 25 en 45 jaar oud. De criminele organisatie was sinds enkele maanden bijzonder actief op de parkings van verschillende luchthavens, waar ze regelmatig aan de haal gingen met luxe-auto's. Het ging dan voornamelijk om Range Rovers, met een gemiddeld prijskaartje van 100.000 euro. De voertuigen kregen een nieuw chassisnummer en werden vervolgens verkocht in het buitenland.

Onderduikadres

Eind januari kwam het onderzoek in een stroomversnelling en deze week werd de bende dan opgerold. De acht verdachten werden door speciale eenheden opgepakt in Limburg, waar ze een onderduikadres hadden. Tijdens huiszoekingen bij de verdachten werd heel wat bezwarend materiaal gevonden. Vier van hen blijven nu dus al zeker langer in de cel, over het lot van de vier anderen wordt volgende week beslist. *(WHW)*

SCHAARBEEK

Man belaagde vrouw en minnares

Een 35-jarige man uit Schaarbeek heeft een celstraf van negen maanden gekregen voor belaging en partnergeweld.

De man was enkele jaren geleden in een gedwongen huwelijk gestapt met een Turkse vrouw. In 2013 kreeg de politie de eerste klachten over partnergeweld binnen. De situatie escaleerde nog verder, met dreigsms'jes en -telefoontjes. De man had ook een minnares in Antwerpen, die soortgelijke feiten te verduren kreeg. Zo dreigde hij expliciete beelden van haar openbaar te maken en volgde hij haar continu. *(WHW)*



JUMP

Promoting gender equality, advancing the economy

HET NIEUWSBLAD REGIONAAL BRUSSEL

05.03.2016

ZATERDAG 5 MAART 2016

N REGIO

BRUSSEL NOORDRAND

Uitneembaar

Machelse CEO Erwin Ollevier gelauwerd voor evenwichtige man-vrouwverdeling

"Het glazen plafond doorbreken is nog maar een eerste stap"

MACHELEN

CEO van DLL Machelen Erwin Ollivier heeft een geslepen visie op gendergelijkheid en brengt die ook in de praktijk. Het leverde hem de 'Wo.Men @ Work Award' op, waardoor hij zich nu de Belgische ambassadeur voor gelijkheid op het werk mag noemen.

DIETER DE BEUS

Erwin Ollivier, General Manager van financiële dienstverlener DLL, is de nieuwe ambassadeur voor professionele gendergelijkheid. Ollivier ontving de Wo.Men@Work Award 2016, die voor de zesde keer werd uitgereikt door JUMP.

De prijs gaat naar een leidinggevende man of vrouw die zich persoonlijk inzet voor een evenwichtige man-vrouwverdeling. Jury en publiek waren het roerend eens over Olliviers authentieke en innovatieve aanpak voor meer gelijkheid tussen vrouwen en mannen op de werkvloer.

"Dit is een fantastische erkenning", zegt Ollivier. "Wij hechten enorm veel belang aan een multiculturele werkvloer en dragen gendergelijkheid hoog in het vaandel. Dit bewijst dat we op de goede weg zijn."

In de bres

Erwin Ollivier is sinds 2012 General Manager van DLL, waar hij meteen in de bres sprong voor professionele gelijkheid tussen mannen en vrouwen.

Zo werd het salarissysteem herzien en in dialoog met de medewerkers werd nagegaan welke knelpunten het doorgroeien van vrouwen belemmeren.

"Echte gendergelijkheid bereik je op het moment dat je als werknemer niet hoeft te kiezen tussen je gezin en je carrière, of je nu man of vrouw bent. Het glazen plafond doorbreken is maar een eerste stap. Het echte werk begint bij het blootleggen van verborgen mechanismen die de ongelijkheid in stand houden. Mannen én vrouwen hebben hierin een verantwoordelijkheid. De 'hero'-cultuur met zijn opbod in gepresteerde uren, het promoveren in functie van 'zichtbaarheid' in plaats van impact, de zelfkritische houding van vrouwen wanneer carrière-opportuniteiten zich aanbieden, zijn aspecten die in het voordeel spelen van mannelijke profielen."

Voor Erwin Ollivier is gendergelijkheid op de werkvloer een natuurlijk gegeven. "Ik ben opgegroeid met drie zussen, heb een vrouw en volwassen dochters. Maar dat neemt niet weg dat ik zelf in de valkuilen van enkele verborgen mechanismes in de bedrijfscultuur ben gestapt."

"Wanneer mannen zich willen ontspannen, gaat dat heel snel ten koste van het gezin. Zo ging ik na het werk ook liever een potje voetballen, dan huiswerk na te kijken. Terwijl de vrouw de kinderen op school ging afzetten en de huishoudelijke taken op zich nam. Dat gaat allemaal ten koste van haar "me-time". Dat hoort niet en het beperkt haar in haar carrièremogelijkheden."

"Wij maken deze situaties bespreekbaar binnen het bedrijf en spelen daar op in door bijvoorbeeld geen belangrijke meetings voor 9.30 uur en na 16 uur te houden en rekening te houden met schoolvakanties en examenperiodes voor werkreizen."



■ Erwin Ollivier, CEO van DLL Machelen, mag zich de Belgische ambassadeur voor gelijkheid op het werk noemen.

ERWIN OLLIVIER
CEO DLL MACHELEN

"Ik ben opgegroeid met drie zussen, heb een vrouw en drie volwassen dochters"



Heeft u nieuws?
Neem contact op met
Stef Vanwoensel
Telefoon
03-561.19.56
Mail
uwgemeente@nieuwsblad.be
(bijvoorbeeld: brussel@nieuwsblad.be)

"Alle kampeerders konden hun kind inschrijven"

ZAVENTEM

De kampeerders voor school Zavo werden gisteren beloond voor hun standvastigheid. Zij konden allen zoon- of dochterlief inschrijven.

Om 6 uur gisterochtend ging de schoolpoort van school Zavo aan de Groenstraat in Zaventem open. Binnen wachtte ouders een dampende kop koffie en enkele smakelijke ontbijtkoeken. Die werden met dank aanvaard, maar geen ouder die daar echt om gaf. In hun hoofd speelde zich maar een vraag af: "Kan ik mijn kind vandaag inschrijven?"

Dinsdagochtend zette de eerste ouder al een tentje op aan de schoolpoort. In een mum van tijd sloten tientallen ouders zich aan. Pas toen duidelijk werd dat enkele ouders - wiens kinderen school liepen in de lagere school van Zavo en die niet konden rekenen op een voorrangsregel - een volmachtenlijst hadden opgesteld voor 50 kinderen, sloeg de stress heel wat ouders om het hart. De school had immers slechts 92 plaatsen te verdelen.

Ondanks het misnoegen bij enkele ouders, verliepen de inschrijvingen probleemloos. Dat bevestigt directrice van Zavo Catharina Peersman. Alle ouders werden bovendien beloond voor hun standvastigheid.

"Er waren net voldoende plaatsen om alle kamperende ouders en de mensen met een volmacht gelukkig naar huis te sturen", zegt Catharina Peersman.

"Om 10.15 uur zaten alle klasjes vol en konden ouders enkel nog intekenen op de wachtlijst. Maar dat waren vooral ouders die deze ochtend langs kwamen om te kijken of er toch nog een plaatsje vrij was. We gaan uiteindelijk geen extra plaatsen vrijmaken, maar ouders hoeven niet te wanhopen. Er komen vermoedelijk nog plaatsen vrij door onvoorziene omstandigheden of omdat ouders hun kind op twee plaatsen inschreven."

De school gaat wel op zoek naar een alternatief om gelijkaardige kampeertoestanden volgend jaar te vermijden.

(ddl)

CATHARINA PEERSMAN
DIRECTRICE

"Er waren net voldoende plaatsen voor alle kamperende ouders"



■ Het kamperen was niet vergeefs.

LA LIBRE

05.03.2016

Campagne

Les Bleus parmi la foule

Olivier Standaert

Il y a un an, et jusqu'à leur retour du Brésil, les Diables Rouges ont fait l'objet d'une attention unique en son genre, mélange de ferveur populaire, de conjoncture sportive idéale, d'engouement médiatique et, il ne faut pas l'oublier, de stratégie publicitaire. Orchestrée par l'agence Boondoggle, la campagne de promotion de l'équipe nationale de football s'était maintes fois distinguée par son ampleur et son originalité. Les Diables ont tout d'une marque : des produits, des ambassadeurs, un slogan et une identité. A l'approche de l'Euro 2016, les discours de marques des équipes nationales se peaufinent peu à peu. Le cas de la France, pays hôte, est un beau défi. Ceux qui pensent la stratégie de communication des "Bleus" doivent composer avec un contexte nettement plus délicat qu'en Belgique. Depuis la Coupe du monde 2010, les tensions et autres écarts de conduite au sein du groupe, combinés à l'absence de résultats aussi probants qu'entre 1998 et 2000, ont complexifié la communication autour de cette marque au potentiel commercial pourtant gigantesque (comme bon nombre d'équipes nationales de pays européens).

Le spot vidéo que vient de lancer l'agence Keneo négocie intelligemment les risques actuels liés à l'identité de l'équipe de France, où certaines individualités se font remarquer négativement (Karim Benzema étant le dernier en date). *"Ne me demandez pas qui je suis"*, prévient d'emblée le narrateur. *"Je suis juste un parmi d'autres."* Pas d'individualités mises en évidence. Au contraire, le clip met en image les foules, "tous ces moments où on ne dit plus je, mais nous", bref la ferveur, à la fois souterraine et éclatante, du nombreux public des Bleus. Cet effacement des individus et des joueurs va à l'encontre des habitudes d'un sport rompu au star-système et à la glorification de ses plus grands champions. Pas de cela chez les Bleus de 2016 : seuls les prénoms des joueurs sont cités, mais en créant la confusion : Hugo (Lloris), Paul (Pogba), Raphaël (Varane) pourraient aussi être des noms de supporters. Ce l'est sûrement. Cette première présence publicitaire, à moins de 100 jours du début du tournoi, efface habilement les zones d'ombre de l'équipe de France, à savoir les errements de certains de ses membres. En toile de fond, le message ne manque pas de punch : Une marque comme les Bleus, parce qu'elle est nationale, n'appartient pas qu'à ses "employés" et ses dirigeants. Elle appartient aussi à son public, même s'il est anonyme, et que les fans ne sont qu'"*un parmi les autres*".

Innovation

La "boîte" à 1 million de dollars

Cocorico ! On a appris, cette semaine, que la société liégeoise CE + T Power avait remporté, haut la main, le défi "Little Box" lancé en juillet 2014 par Google. Le défi consistait à réduire au maximum l'occupation spatiale de composants électriques nécessaires à l'alimentation de serveurs... Plus de 2 000 candidatures (centres de recherches, entreprises, etc.) avaient été enregistrées. A l'automne 2015, il restait encore 18 finalistes. Et c'est donc le team des "Red Electric Devils", constitué d'ingénieurs de la société CE + T Power, qui a décroché le chèque d'1 million de dollars ! La solution liégeoise offre des résultats trois fois supérieurs aux attentes, tant en volume occupé qu'en densité de puissance. *"Remporter le Little Box Challenge de Google nous donne une longueur d'avance unique pour concevoir des améliorations cruciales requises en termes de stockage d'énergie"*, s'est réjoui Robert Eyben, CEO de l'entreprise liégeoise.
CE + T Power est une ancienne spin-off de l'Université de Liège. Elle emploie 170 personnes dans le monde (dont une moitié à Wandre) et réalise un chiffre d'affaires annuel de l'ordre de 40 millions d'euros. Parmi ses actionnaires, on retrouve notamment Meusinvest et la SRIW. L'entreprise possède déjà une longue expérience dans la conception et la fabrication d'onduleurs électriques. Parmi ses principaux clients belges, on trouve Proximus et Infrabel.
Les onduleurs permettent de transformer du courant continu (DC) en courant alternatif (AC), sans interruption de charge. Ainsi, lors d'une panne électrique, des batteries de secours prennent le relais du générateur principal et les onduleurs permettent le passage de l'un à l'autre en maintenant une tension électrique constante. (P.-F.L.)



Diversité | **Prix**

Ambassadeur de l'égalité

- Erwin Olliver, le patron de DLL, a remporté, cette semaine, le Wo.Men@Work Award.
- Le voici, pour un an, ambassadeur de l'égalité hommes-femmes dans les entreprises.

A l'issue du forum Jump, qui s'est tenu jeudi, a été remis, pour la 6e fois le Wo.Men @ Work Award. Organisé en collaboration avec Coca-Cola Enterprises Belgium, ce prix récompense un/une PDG pour son implication personnelle en faveur de l'équilibre hommes/femmes au sein de son organisation.

Les trois nominés, cette année, étaient Pascale Van Damme, executive&managing Director de Dell Belux; Erwin Ollivier, general manager de DLL, et Jef Van In, CEO d'Axa Bank Europe. *"Tous les trois avaient vraiment le profil de gagnant. Ce qu'ils ont accompli en matière d'égalité entre les hommes et les femmes est remarquable"*, notait l'organisatrice de l'événement, Isabelle Lenarduzzi, juste avant la décision finale. Pour finir, le choix combiné du jury et du public – qui avait voté par Internet – s'est posé sur Erwin Ollivier. Un choix difficile, qui a fait l'objet de nombreuses discussions au sein de jury, mais motivé par plusieurs éléments, et notamment : l'implémentation d'une véritable culture de la diversité, sa conviction personnelle qui en fera un excellent ambassadeur, un homme n'est-il pas mieux placé pour convaincre les autres hommes du bienfait de l'égalité homme-femme...

Licencié en philologie germanique, et muni de diplômes complémentaires en marketing et change management, Erwin Ollivier a travaillé chez Lease Plan, Europe Assistance et Sitel, avant de rejoindre, en 2006, Athlon Car Lease, société qui est rachetée la même année par De Lage Landen DLL. Pour reprendre, 6 ans plus tard, la tête de l'ensemble du groupe en Belgique. La première chose qu'il fait à son nouveau poste, c'est remanier le comité de direction, en imposant notamment un meilleur équilibre entre les hommes et les femmes. *"C'était le point de départ indispensable pour la réussite de la nouvelle philosophie et la nouvelle culture que je souhaitais pour l'entreprise. Il n'était pas possible de garder, au sein du comité, des personnes qui n'y croyaient pas. Dès le départ, avec la nouvelle équipe, on a partagé une même vision."* Cette



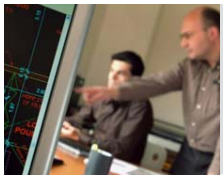
D.R.

Erwin Ollivier, general manager de DLL

LA SOIR

05.03.2016

[Références
CONNECTED TO WORK
LE SOIR EMPLOI



ENQUÊTE

Le salaire des jeunes ingénieurs bénéficie peu de la pénurie de diplômés

P.58



REPORTAGE

A Louvain-la-Neuve, les recruteurs s'arrachent les jeunes ingénieurs

P.59

Imaginez les réseaux de demain. Rejoignez-nous et faites passer l'énergie !

Sibelga

www.sibelga.be/jobs

5/3/2016

DOSSIER LES PREMIERS RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE DE LA FABI SUR LES JEUNES INGÉNIEURS

[ACTU

Gros succès pour le salon Talentum Charleroi

La deuxième édition du salon de l'emploi Talentum Charleroi, organisée ce jeudi 3 mars par *Références* et Jobs Régions, s'est soldée par un nouveau succès. « *Plus de 4.000 participants se sont déplacés pour rencontrer les recruteurs*, expose Jean-Sébastien Delporte, Sales Manager de Références. *La grande particularité de cette deuxième édition résidait assurément dans les profils des candidats qui, d'une part, s'étaient déplacés en ayant une idée assez précise de ce qu'ils recherchaient et qui, d'autre part, affichaient des compétences effectivement recherchées par les recruteurs, notamment sur le plan technique.* » Tous les visiteurs du salon n'affichaient certes pas « le » profil idéal, mais même celles et ceux qui n'ont pas eu l'impression de pouvoir séduire en l'état un recruteur, ont pu repartir avec un regard professionnel posé sur leur CV, avec l'une ou l'autre recommandation en vue de l'améliorer via une formation qualifiante par exemple.

Erwin Ollivier (DLL) remporte le Wo.Men@Work Award

Le sixième Wo.Men@Work Award a été décerné à Erwin Ollivier, General Manager de DLL depuis 2012. Il est « *immédiatement monté au créneau pour défendre l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la culture d'entreprise. Le système des salaires a été revu et, en concertation avec les collaborateurs, l'entreprise a examiné quels étaient les éléments qui entravaient l'évolution des femmes en son sein* », précise le jury de ce prix qui, organisé par Jump en collaboration avec Coca-Cola Enterprises Belgium, récompense un(e) chef d'entreprise pour son implication personnelle en faveur de l'équilibre hommes/femmes au sein de son organisation. « *Selon moi, la véritable égalité des genres est atteinte lorsqu'en tant que travailleur, vous ne devez plus choisir entre votre famille et votre carrière, que vous soyez un homme ou une femme. Briser le plafond de verre n'est qu'une première étape. Le vrai travail consiste à exposer tous les mécanismes cachés qui alimentent l'inégalité. Cela relève de la responsabilité de l'entreprise, des hommes mais aussi des femmes* », estime Erwin Ollivier.

[STRATÉGIE

Manpower va recruter une centaine de collaborateurs

Digitalisation de l'économie, réseaux sociaux, big data, mais aussi demande accrue de flexibilité de la part des entreprises : autant d'évolutions radicales qui obligent les acteurs de la sélection et du recrutement à repenser leur métier.

Le monde du recrutement s'est profondément modifié ces dernières années. Parmi les acteurs dont le métier est appelé à changer figurent dès lors assurément les spécialistes de l'intermédiation entre les entreprises et les candidats. Parmi ces professionnels des ressources humaines, le groupe Manpower a précisément décidé de transformer son réseau d'agences, son processus de recrutement et ses services aux clients.

« *A l'heure de la digitalisation de l'économie, l'objectif est de répondre au besoin croissant d'agilité des entreprises en stimulant un modèle collaboratif intégré entre les différentes marques du groupe* », précise ManpowerGroup, qui dit vouloir « *mieux saisir les opportunités offertes par l'ère des données (le big data et les nouveaux canaux digitaux) pour trouver les meilleurs talents en offrant une expérience de recrutement de qualité à ses candidats* ».

« *Auparavant, le métier du recrutement était un art ; c'est aujourd'hui une véritable science*, résume Philippe Lacroix, Managing Director de ManpowerGroup Belux. *Le temps où nos consultants plaçaient des annonces et attendaient la visite des candidats dans nos agences est largement derrière nous. Avec l'avènement des réseaux sociaux, le CV lui-même est devenu social et la priorité doit dès lors être donnée à une connectivité rapide et efficace.* » A ces modifications du côté des candidats s'ajoutent les attentes nouvelles des entreprises. « *La recherche de performance dans un environnement complexe et incertain oblige les entreprises à adapter leur main-d'œuvre, en qualité ou en quantité, sur des cycles de plus en plus courts*, poursuit Philippe Lacroix. *Nous avons voulu répondre à ce besoin et aux nouvelles conditions de marché en repensant notre rôle d'intermédiation.* »

C'est dans ce contexte que s'inscrit la volonté de l'entreprise de procéder à une vaste campagne de recrutement : une centaine de nouveaux collaborateurs pour un groupe qui, toutes marques confondues, en emploie 480 à l'heure actuelle. L'entreprise a parallèlement entamé une transformation progressive de son réseau, les agences traditionnelles situées en rue cédant peu à peu la place à des centres de recrutement plus importants abritant différents business units spécialisées.

« *Le sourcing des candidats est piloté par des spécialistes du marketing et des nouveaux médias. Une équipe de recruteurs digitaux effectue un premier screening des profils à distance et constitue des pools de candidats à disposition de l'ensemble des consultants*, précise Philippe Lacroix. *Grâce à ces démarches effectuées en amont, nos consultants peuvent se concentrer sur leur métier RH : l'évaluation des softs skills* (ces fameuses compétences transversales complémentaires au diplôme et à l'expérience du métier, NDLR) *et la délégation des candidats dans la bonne entreprise.* »

Le patron de Manpower l'affirme : l'ambition est de « *continuer à accroître nos investissements dans le digital afin de mieux répondre aux nouvelles attentes des candidats. Aujourd'hui, nous pouvons leur proposer plus rapidement des opportunités d'emploi qui collent à leurs compétences. Ce nouveau modèle améliore aussi considérablement notre productivité et notre réactivité face aux demandes de nos clients* ».

Recherche de candidats tous azimuts en activant tous les canaux digitaux, sélection et surtout analyse de l'adéquation du profil avec la fonction, les valeurs, la culture de l'entreprise : Manpower pourra mettre ses propres compétences à l'épreuve afin d'atteindre ses objectifs. « *Une formation de base initiale est indispensable, mais nous recherchons tout de même avant tout des personnalités et des compétences* », précise Philippe Lacroix. « *Des profils spécialisés dans l'analyse des données et dans la maîtrise des réseaux sociaux, en particulier, nous intéressent fortement.* »

BENOÎT JULY



Auparavant, le métier du recrutement était un art, c'est aujourd'hui une science, dit Philippe Lacroix, le patron de ManpowerGroup Belux. © DR



Imaginez les réseaux de demain. Rejoignez-nous et faites passer l'énergie !

www.sibelga.be/jobs

Sibelga

HLN.BE

05.03.2016

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

profielen. Of die daar dan gelukkig mee zijn, is natuurlijk de echte vraag. Ook mannen moeten zonder schuldgevoel eens vroeger naar huis kunnen voor de kinderen. Door als CEO bewust te worden van die dynamieken, kan je via kleine, maar slimme regeltjes de vastgeroeste rolpatronen doorbreken. Bijvoorbeeld geen belangrijke meetings voor 9u30 en na 16 uur. Rekening houden met schoolvakanties en examenperiodes voor werkreizen. Laten we ons niet beperken tot het 'openstellen' van de mannenwereld voor vrouwen! Laten we de bedrijfscultuur herdenken met respect voor de authenticiteit van mannen én vrouwen."

Erwin Ollivier begon zijn carrière in 1989 bij Lease Plan en Europ Assistance, waarna hij bij Sitel na verschillende internationale functies evolueerde tot Sales & Marketing Director. In 2006 ging hij aan de slag als Commercial Director bij Athlon Car Lease. Sinds 2012 is hij General Manager Belgium voor DLL.

Hoe leidinggevenden naar gendergelijkheid streven

De Wo.Men@Work Award is aan een zesde editie toe, voor de derde keer onder de vleugels van Coca-Cola Enterprises, een onderneming waar het evenwicht tussen vrouwen en mannen geen leeg concept is.

Etienne Gossart, Country Director Belgium-Luxembourg: "*Coca-Cola is er voor iedereen; dit is één van de intrinsieke waarden van ons merk. Dit geldt ook voor onze teams waar we een evenwichtige man-vrouwverhouding aanmoedigen. Zo streven we tegen 2020 naar 45% vrouwelijke werknemers en een verhoging van vrouwen in een managementfunctie met meer dan 20%. In dit kader ondersteunen we JUMP's Wo.Men@Work."*

Isabella Lenarduzzi, oprichtster en directrice van JUMP*: "Pas als we ons bewust zijn van verschillen, kunnen we de tools en methodes voor loopbaanbeheer aanpassen om discriminatie te vermijden. "Discriminatie gebeurt heel vaak onbewust. Durf een diagnose te maken van uw bedrijfscultuur als je een echt goed beheer van alle talenten wenst, anders zal geen enkele maatregel om gendergelijkheid te bevorderen een reële impact hebben."*

Over JUMP – www.jump.eu.com

JUMP is de leidende sociale organisatie die werkt met organisaties en individuen om de ongelijkheid op de werkvloer tussen vrouwen en mannen op te heffen. Ook wil JUMP een meer duurzame economie en een meer egalitaire maatschappij tot stand brengen.

LE SOIR

05.03.2016

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Le Soir

Date : **05/03/2016**
Page : **57**
Periodicity : **Daily**
Journalist : **--**

Circulation : **75733**
Audience : **406800**
Size : **63 cm²**



Erwin Ollivier (DLL) remporte le Wo.Men@Work Award

Le sixième Wo.Men@Work Award a été décerné à Erwin Ollivier, General Manager de DLL depuis 2012. Il est « *immédiatement monté au créneau pour défendre l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la culture d'entreprise. Le système des salaires a été revu et, en concertation avec les collaborateurs, l'entreprise a examiné quels étaient les éléments qui entravaient l'évolution des femmes en son sein* », précise le jury de ce prix qui, organisé par Jump en collaboration avec Coca-Cola Enterprises Belgium, récompense un(e) chef d'entreprise pour son implication personnelle en faveur de l'équilibre hommes/femmes au sein de son organisation. « *Selon moi, la véritable égalité des genres est atteinte lorsqu'en tant que travailleur, vous ne devez plus choisir entre votre famille et votre carrière, que vous soyez un homme ou une femme. Briser le plafond de verre n'est qu'une première étape. Le vrai travail consiste à exposer tous les mécanismes cachés qui alimentent l'inégalité. Cela relève de la responsabilité de l'entreprise, des hommes mais aussi des femmes* », estime Erwin Ollivier.

LA LIBRE ENTREPRISE

05.03.2016

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

La Libre Entreprise (La Libre Belgique)

Date : **05/03/2016**
Page : **4+5**
Periodicity : **Weekly**
Journalist : **Berger, Solange**

Circulation : **45639**
Audience : **0**
Size : **317 cm²**



Diversité | Prix

Ambassadeur de l'égalité des genres

▸ Erwin Olliver, le patron de DLL, a remporté, cette semaine, le Wo.Men@Work Award.

▸ Le voici, pour un an, ambassadeur de l'égalité hommes-femmes dans les entreprises.

A l'issue du forum Jump, qui s'est tenu jeudi, a été remis, pour la 6e fois le Wo.Men @ Work Award. Organisé en collaboration avec Coca-Cola Enterprises Belgium, ce prix récompense un/une PDG pour son implication personnelle en faveur de l'équilibre hommes/femmes au sein de son organisation.

Les trois nominés, cette année, étaient Pascale Van Damme, executive&managing Director de Dell Belux; Erwin Ollivier, general manager de DLL, et Jef Van In, CEO d'Axa Bank Europe. *"Tous les trois avaient vraiment le profil de gagnant. Ce qu'ils ont accompli en matière d'égalité entre les hommes et les femmes est remarquable"*, notait l'organisatrice de l'événement, Isabelle Lenarduzzi, juste avant la décision finale. Pour finir, le choix combiné du jury et du public – qui avait voté par Internet – s'est posé sur Erwin Ollivier. Un choix difficile, qui a fait l'objet de nombreuses discussions au sein de jury, mais motivé par plusieurs éléments, et notamment : l'implémentation d'une véritable culture de la diversité, sa conviction personnelle qui en fera un excellent ambassadeur, un homme n'est-il pas mieux placé pour convaincre les autres hommes du bienfait de l'égalité homme-femme…

Licencié en philologie germanique, et muni de diplômes complémentaires en marketing et change management, Erwin Ollivier a travaillé chez Lease Plan, Europe Assistance et Sitel, avant de rejoindre, en 2006, Athlon Car Lease, société qui est rachetée la même année par De Lage Landen DLL. Pour reprendre, 6 ans plus tard, la tête de l'ensemble du groupe en Belgique. La première chose qu'il fait à son nouveau poste, c'est remanier le comité de direction, en imposant notamment un meilleur équilibre entre les hommes et les femmes. *"C'était le point de départ indispensable pour la réussite de la nouvelle philosophie et la nouvelle culture que je souhaitais pour l'entreprise. Il n'était pas possible de garder, au sein du comité, des personnes qui n'y croyaient pas. Dès le départ, avec la nouvelle équipe, on a partagé une même vision."* Cette



D.R.

Erwin Ollivier, general manager de DLL

LA LIBRE ENTREPRISE

05.03.2016

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

vision est celle d'une entreprise qui tient compte des compétences de chacun – invité à rester lui-même –, prône l'inclusion des différences et un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle. "*Tout au long de ma carrière, j'ai toujours évalué mes collaborateurs sur base de leurs mérites. J'attendais des femmes qu'elles soient aussi présentes au travail que les hommes. Mais depuis 10 ans, j'ai réalisé que j'avais fait des erreurs. Ce sont mes enfants qui me l'ont fait remarquer : notre relation s'est dégradée en raison de mes nombreuses absences. Cela m'a ouvert les yeux. J'ai essayé alors de trouver un autre équilibre*", raconte Erwin Olliver, qui estime qu'il "*faut un meilleur équilibre pour tous dans l'entreprise. Le stress et le burn-out montrent qu'on va trop loin dans l'intérêt de l'entreprise sans tenir compte de l'impact sur les employés.*"

Implémenter cette nouvelle politique n'a pas toujours été facile. "*Certains collaborateurs ont eu plus de mal à s'inscrire dans cette nouvelle philosophie qui implique aussi plus d'autonomie et de responsabilisation.*" Au niveau supérieur, la tache ne fut pas aisée non plus. "*Tant que je réalise de bons chiffres, on me laisse faire... Mais il faut reconnaître que la culture de l'entreprise est assez macho.*"

Défenseur de la diversité, Erwin Ollivier en souligne toute la richesse. "*C'est important d'avoir des femmes qui veulent rester femmes et n'essayent pas de devenir des hommes pour réussir. Mais il est vrai que certaines ont un côté plus masculin tout comme certains hommes ont un côté plus féminin... C'est important, pour chacun, de rester soi-même. Si le soir on rentre chez soi avec un nœud au ventre parce qu'on joue un rôle toute la journée, cela ne va pas. Il est important de se sentir bien dans sa peau et d'être honnête avec soi.*"

Solange Berger

© auxipress • +32 2 514 64 91 • info@auxipress.be • www.auxipress.be

HET LAASTE NIEWS

05.03.2016

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Het Laatste Nieuws (ed.Brussel & Ring)

Date : **05/03/2016**
Page : **42**
Periodicity : **Daily**
Journalist : **--**

Circulation : **47288**
Audience : **139825**
Size : **206 cm²**



MACHELEN

Manager De Lage Landen is ambassadeur voor gendergelijkheid

Erwin Ollivier, general manager van De Lage Landen, mag zich een jaar lang ambassadeur van de professionele gendergelijkheid noemen.

Ollivier kreeg donderdagavond de Wo.Men@Work Award, die uitgereikt wordt aan een ondernemer die zich sterk inzet voor gelijkheid tussen mannen en vrouwen. Het initiatief komt van JUMP, een organisatie die professionele gelijkheid tussen mannen en vrouwen ondersteunt, en Coca-Cola Enterprises Belgium. Volgens de jury werkt Erwin Ollivier op een heel authentieke manier aan de basisbeginselen van gelijkwaardigheid, toont hij inzicht in de verschillen tussen mannelijk en vrouwelijk gedrag en bewijst hij met kleine aanpassingen grote veranderingen te kunnen realiseren.

Hero-cultuur

Ollivier, die bij de financiële dienstverlener De Lage Landen uit Machelen werkt, is blij met de prijs, die hij in de Vlerick Business School Brussels in ontvangst mocht nemen. «Het is belangrijk dat de buitenwereld ons verhaal rond gendergelijkheid leert kennen», zegt hij. «Zo staat bij ons de 'hero-cultuur' niet centraal. In die cultuur wordt met prestatiegerichte bonussen en cadeaus gestrooid, en dat speelt vooral in het voordeel van mannelijke profielen. Bij ons staat het team centraal. Ook hechten we veel belang aan het gezin. Echte gendergelijkheid bereik je volgens mij op het moment dat je als werknemer niet hoeft te kiezen tussen je gezin en je carrière, of je nu man of vrouw bent. Zo mogen onze werknemers meteen vertrekken wanneer er iets aan de hand is met één van hun kinderen. Tot slot wordt ons personeelsbestand evenwichtig gevormd door mannen en vrouwen.» *(RDK)*



Erwin Ollivier (links), CEO van De Lage Landen, krijgt zijn award voor professionele gendergelijkheid. Foto Ralitza Soultanova

MADEINVLAAMSBRABANT

05.03.2016

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

madeinvlaamsbrabant.be

Date : **05/03/2016**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **Delforge, Guy**

Circulation : **--**
Audience : **25**
Size : **--**

http://www.madeinvlaamsbrabant.be/nieuws/erwin-ollivier-krijgt-wo-menwork-award/

Erwin Ollivier krijgt Wo.men@Work Award

Guy Delforge 5 maart 2016



Erwin Ollivier, CEO van De Lage Landen (DLL) België uit Machelen, heeft de Wo.men@Work Award gewonnen. DLL is de moedermaatschappij van Athlon en onderdeel van de Rabobank Groep. De Wo.men@Work Award is een initiatief van JUMP in samenwerking met Coca Cola Enterprises Belgium en beloont de CEO die het meeste inspanningen levert om gendergelijkheid te bereiken in zijn onderneming. De winnaar wordt zo een jaar lang ambassadeur van professionele gendergelijkheid. Hij of zij zet andere leidinggevenden met best practices ertoe aan om net hetzelfde te doen en te focussen op de prestaties van mensen, in plaats van op hun geslacht.

"Echte gendergelijkheid bereik je volgens mij op het moment dat je als werknemer niet hoeft te kiezen tussen je gezin en je carrière, of je nu man of vrouw bent", zegt Erwin Ollivier. "Het glazen plafond doorbreken is maar een eerste stapje in de goede richting. Het echte werk begint bij het blootleggen van alle verborgen mechanismen die de ongelijkheid in stand houden, mechanismen waar zowel de bedrijfscultuur, de mannen, maar ook de vrouwen een verantwoordelijkheid in hebben. Elementen als de hero-cultuur, met zijn opbod in gepresteerde uren, het promoveren in functie van zichtbaarheid in plaats van impact en efficiëntie, de zelfkritische houding van vrouwen wanneer carrière-opportuniteiten zich aanbieden, zijn allemaal aspecten die in het voordeel spelen van mannelijke profielen. Of die daar dan gelukkig mee zijn is natuurlijk de echte vraag. Ook mannen moeten zonder schuldgevoel eens vroeger naar huis kunnen om bijvoorbeeld een ziek kind op te vangen of te helpen bij het huiswerk."

"Door als CEO bewust te worden van die dynamieken en de vastgeroeste rolpatronen te doorbreken, werk je pas echt aan gelijkheid", zegt Ollivier. "Dit doe je door via kleine, maar slimme regeltjes je beleid hierop af te stemmen. Bijvoorbeeld door geen belangrijke meetings in te plannen voor 9.30 uur. Of door bij het inplannen van internationale events – waarvoor reizen noodzakelijk is – rekening te houden met schoolvakanties en examenperiodes. We moeten we ons niet beperken tot het openstellen van de mannenwereld voor vrouwen. We moeten de bedrijfscultuur herdenken met respect voor de authenticiteit van mannen én vrouwen."

HLN.BE

05.03.2016

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

www.hln.be

Date : **05/03/2016**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **--**

Circulation : **335223**
Audience : **335223**
Size : **--**

http://www.hln.be/regio/nieuws-uit-machelen/manager-de-lage-landen-is-ambassadeur-voor-gendergelijkheid-a2637182/

Manager De Lage Landen is ambassadeur voor gendergelijkheid



Erwin Ollivier (links), CEO van De Lage Landen, krijgt zijn award voor professionele gendergelijkheid. - Foto Ralitza Soultanova
Erwin Ollivier, general manager van De Lage Landen, mag zich een jaar lang ambassadeur van de professionele gendergelijkheid noemen.

Ollivier kreeg donderdagavond de Wo.Men@Work Award, die uitgereikt wordt aan een ondernemer die zich sterk inzet voor gelijkheid tussen mannen en vrouwen. Het initiatief komt van JUMP, een organisatie die professionele gelijkheid tussen mannen en vrouwen ondersteunt, en Coca-Cola Enterprises Belgium. Volgens de jury werkt Erwin Ollivier op een heel authentieke manier aan de basisbeginselen van gelijkwaardigheid, toont hij inzicht in de verschillen tussen mannelijk en vrouwelijk gedrag en bewijst hij met kleine aanpassingen grote veranderingen te kunnen realiseren.

Hero-cultuur

Ollivier, die bij de financiële dienstverlener De Lage Landen uit Machelen werkt, is blij met de prijs, die hij in de Vlerick Business School Brussels in ontvangst mocht nemen. "Het is belangrijk dat de buitenwereld ons verhaal rond gendergelijkheid leert kennen", zegt hij. "Zo staat bij ons de 'hero-cultuur' niet centraal. In die cultuur wordt met prestatiegerichte bonussen en cadeaus gestrooid, en dat speelt vooral in het voordeel van mannelijke profielen. Bij ons staat het team centraal. Ook hechten we veel belang aan het gezin. Echte gendergelijkheid bereik je volgens mij op het moment dat je als werknemer niet hoeft te kiezen tussen je gezin en je carrière, of je nu man of vrouw bent. Zo mogen onze werknemers meteen vertrekken wanneer er iets aan de hand is met één van hun kinderen. Tot slot wordt ons personeelsbestand evenwichtig gevormd door mannen en vrouwen." (RDK)

SOCIALTER

07.03.2016



Égalité hommes-femmes : quand des entrepreneuses s'en mêlent

LAURA ZIMER, LE 07/03/2016

Force de caractère, leadership et qualités entrepreneuriales : des compétences que Ana Bella Estevez, Isabella Lenarduzzi et Danielle Desguées font émerger chez les femmes pour renforcer leur rôle dans la société. Et cela, pas seulement pour la Journée internationale des droits des femmes, mais 365 jours par an !

Victimes nous ? Survivantes aux superpouvoirs plutôt !



Ana Bella Estevez est née en Espagne, où une femme sur dix subit des violences liées au genre au cours de sa vie – avec seulement 27% des abus officiellement reportés. Pendant plus de 10 ans, elle a elle-même été victime de violences conjugales. Son objectif aujourd'hui est de faire changer le regard porté sur ces femmes victimes de violence. Du statut de «victimes» qu'on leur impose souvent, elles deviennent des «survivantes» dont on valorise la force exceptionnelle acquise à travers leur vécu difficile, pour reprendre le contrôle de leur vie.

C'est pour proposer une nouvelle approche à ce défi qu'Ana Bella Estevez fonde en 2002 la Fondation qui porte son nom. Au sein d'un réseau de paires, d'anciennes femmes victimes de violence soutiennent d'autres femmes dans le processus de sortie de la situation d'abus, en capitalisant sur la force de leur caractère. Elle noue des partenariats qui permettent à ces femmes de retrouver un emploi valorisant dans un pays gravement touché par le chômage. En partenariat avec Danone notamment, Ana Bella Estevez donne à des femmes membres du réseau la chance d'accéder à des formations et d'exercer un emploi sur la base de leurs qualités personnelles, et non de leur statut de victimes.

La fondation aide chaque année près de 1200 femmes à sortir de situations d'abus, et travaille avec le gouvernement et les services sociaux pour faire adopter cette approche au niveau national. Aujourd'hui, son histoire «*n'est plus [sa] vie, mais est devenue un outil qui aide d'autres femmes à reprendre le pouvoir sur la leur*».

Le leadership se conjugue aussi au féminin

Près de 60% des diplômés universitaires des pays de l'Union Européenne sont des femmes. Pourtant, en haut de l'échelle, elles représentent moins de 20% des membres des comités de direction et des conseils d'administration.

C'est pour lutter contre ce type d'inégalités sur le marché du travail qu'Isabella Lenarduzzi crée JUMP en 2006. À travers

SOCIALTER

07.03.2016



l'organisation deforums annuels, de formations, de prises de position publiques et la construction d'une communauté de femmes du monde de l'entreprise, la serial-entrepreneuse mène une triple mission : soutenir les entreprises qui souhaitent développer la mixité de leurs équipes, encourager les femmes du *middle management* à prendre confiance en elles et à porter le changement au sein de leurs organisations, et enfin promouvoir une société et une culture d'entreprise inclusives valorisant différents types de leadership.

Selon Isabella, les implications de la mixité sur le marché du travail sont multiples. L'égalité, au-delà d'être un droit, a non seulement un impact positif sur la performance des entreprises et de l'économie dans son ensemble, mais elle contribue également à créer un changement de culture positif : une évolution de la culture du leadership en entreprise, un questionnement des rôles au sein de la famille et plus largement des rôles et attitudes considérés comme «masculins» ou «féminins». Isabella en est convaincue : «*Les femmes dans l'entreprise sont les actrices de changement qui inspireront un mouvement vers une société diverse et inclusive, porteuse de modèles économiques durables.*»

Réveillez l'entrepreneuse qui est en vous !



À 19 ans Danielle Desguées lance la première Boutique de Gestion, structure d'appui à la création d'entreprises. Aujourd'hui il y en a plus de 460 sur le territoire français qui soutiennent plus de 17.000 créations d'entreprises par an.

Alors que le paysage entrepreneurial français reste en majorité masculin, Danielle observe que 70% des créateurs d'entreprises présents dans les «couveuses de projets» de son réseau sont des femmes. En effet, sans soutien ni accompagnement, seuls les plus enclins à prendre des risques et les moins concernés par les obligations de la vie personnelle et familiale se lanceront : dans les faits, ce sont plus souvent les hommes.

Le but de Danielle est d'offrir l'accompagnement nécessaire à lever ces barrières, d'encourager de plus en plus de femmes à se lancer en tant qu'entrepreneures, et ainsi créer un changement d'état d'esprit dans le secteur de l'entreprise : «*Plus nous verrons de* role models *féminins dans ces positions, plus la voie entrepreneuriale attirera de femmes, et plus le profil "type" de l'entrepreneur évoluera vers un modèle plus flexible et adaptable à différentes réalités personnelles. Le cercle vertueux commence lorsque les exemples sont si nombreux qu'ils inspirent d'autres à se lancer : l'exemplarité est ce qui fait bouger les idées et les représentations*».

Laura Zimer
Ashoka

Les trois exemples d'entrepreneures citées ci-dessous font partie du réseau Ashoka : 1er réseau mondial d'innovateurs sociaux.

TRENDS

07.04.2016

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Trends

Date : **07/04/2016**
Page : **116+117**
Periodicity : **Weekly**
Journalist : **--**

Circulation : **32295**
Audience : **114200**
Size : **883 cm²**

stijl cocktail

TRENDS & MORNINGSTAR INVESTMENT SUMMIT





"*Money, money, money. Always sunny. In the rich man's world. Aha-ahaaa. All the things I could do. If I had a little money. It's a rich man's world.*" Vooral met die aha-ahaaa probeerde ik – tevergeefs – indruk te maken op Hugo Lasat, voorzitter BEAMA en CEO Degroof Petercam Asset Management; keynote speaker Pierre Lagrange, stichter en managing director Man GLG; en Alex Coene, netmanager Kanaal Z. Maar geen nood, we blijven proberen!

De meest stupide vraag wanneer iedereen heeft gewonnen, is: "Wat is het geheim van uw succes?" En dus spraken winnaars Philippe J. Goettmann, relationshipmanagement T. Rowe Price International; Stephan Desplancke, director Blackrock investment management; Gisèle Duenas Leiva, institutional salesdirector Belux Franklin Templeton Investments; en Eric Pittomvils, director fund sales Flossbach von Storch, over iets anders.

FVIB VOORZITTERSWISSEL



Bestaat menselijke vrijheid en zo ja, wat is het dan precies? En waartoe is de mens dan vrij? Mocht u dat willen weten, vraag het aan mensen die van vrijheid hun beroep hebben gemaakt, zoals Marieke Wyckaert, advocaat Eubelius en nieuwe voorzitter FVIB; Kris Peeters, federaal minister van Werk, Economie en Consumentenzaken; en Johan De Leenheer, accountant en oud-voorzitter FVIB.

FEBELFIN CONNECT



"Vergelijk eens uw huidige job met uw vorige, bij Trends", vroegen Rik Vandenberghe, voorzitter Febelfin en directievoorzitter ING België; en André Sapir, professor Solvay Brussels School of Economics & Management; aan gastspreker Johan Van Overtveldt, federaal minister Financiën. "Wel", hoorde Michel Vermaerke, CEO Febelfin: "Er zijn almaar meer mensen die elke week een Trends willen, terwijl bij de belastingdienst iedereen zijn abonnement wil opzeggen."

TRENDS

07.04.2016

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

ONDERNEMERSFORUM BANK VAN BREDA



Een goede ondernemer moet de handen uit de mouwen durven te steken. Waarmee Jens Vanoosterweyck, zaakvoerder Baseline; niet per se probeerde duidelijk te maken wat hij vond van Frank Vos, zaakvoerder Vos Poorten; Katleen Vander Veken, bestuurder Cargo Service; en Frank Ysebaert, managing director Ysebaert, maar intussen... Uiteraard delen wij zijn mening niét. Hij ook niet, wellicht.

JUMP FORUM





Wo.Men, Work, World: the unfinished revolution, was de titel van het tiende Jump Forum. Voor de betere revolutionaire slogans mag u voortaan dus aankloppen bij Katrien Goossens, global diversity & well-being officer Euroclear; keynotespreker Avivah Wittenberg-Cox, CEO 20 First; Martine Van Den Poel, leadership development practice director Insead; en gastspreker Curt Rice, rector Oslo and Akershus University College of Applied Sciences.

Terwijl ik pamfletteerde dat de feministen aller landen zich moesten verenigen, besteedde Sidney De Keersmaeker, business development Dell, aandacht aan de work-lifebalance. "Zorgen dat je ook tijdens het werk tijd kunt maken voor je familie, is erg belangrijk." Dat leerde hij van zijn moeder, Danielle Moens, medestichter Centre for Balanced Leadership. Jill Evers, directeur Delhaize Denderleeuw; en Ann Potteau, projectmanager Cisco; waren onder de indruk.

© auxipress • +32 2 514 64 91 • info@auxipress.be • www.auxipress.be

LALIBRE

08.03.2016

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

www.lalibre.be

Date : **08/03/2016**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **--**

Circulation : **28142**
Audience : **28142**
Size : **--**

http://www.lalibre.be/lifestyle/magazine/20-phrases-inspirantes-en-cette-journee-internationale-des-droits-des-femmes-56dd923335702a22d523e8ba

20 phrases inspirantes en cette journée internationale des droits des femmes

rédaction lifestyle Publié le mardi 08 mars 2016 à 13h07 - Mis à jour le mardi 08 mars 2016 à 17h47



Magazine
En préambule de ces phrases qui font réfléchir, celle de Benoîte Groult qui assène : "Le féminisme n'a jamais tué personne. Le machisme tue tous les jours". Aujourd'hui, au XXIe siècle, de plus en plus de femmes font entendre leur voix. Voici ce que l'on a entendu d'inspirant ces derniers mois.

Naya Ali, journaliste, chroniqueuse pour Madmoizelle.com et afroféministe revendiquée

"Apprenons à nous respecter, à nous donner la possibilité de porter une minijupe, un voile ou un string. Soyons soudées, cessons de nous diviser et de qualifier d'autres de « mauvaises féministes », proclamons notre volonté de nous habiller comme nous le souhaitons… parce qu'il y a déjà trop d'hommes qui se chargent de nous dire que nous ne le faisons pas « comme il faut ».

Ellen Page, actrice

"Le fait que féminisme soit un mot honteux montre bien que nous vivons toujours dans un monde patriarcal», avait-elle dit à une journaliste du Guardian. «On associe toujours le féminisme à un mouvement radical –tant mieux. Je ne suis pas en désaccord avec beaucoup de ce que les féministes radicales disaient [dans les années 1970]."

Jenny Beavan, costumière, Oscar des meilleur costumes aux Oscars 2016

LALIBRE

08.03.2016

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075



"La seule chose que je voulais c'est que ma tenue ait un effet positif sur ce que les femmes ressentent vis-à-vis d'elles-mêmes. Vous n'avez pas à ressembler à un top model pour réussir. Il est vraiment bon d'éprouver un sentiment positif sur soi-même, cela signifie que vous pouvez tout faire."

Victoire Maçon Dauxerre

LALIBRE

08.03.2016

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

'On ne peut pas imposer un corps malade en idéal de beauté, c'est criminel" Victoire Maçon Dauxerre a sombré dans l'anorexie quand elle était top model, calvaire dont elle témoigne dans un livre qui paraît au moment où la France a décidé d'interdire les mannequins trop maigres."

Meryl Streep



'En tant que femme, auparavant, "vous pouviez travailler jusqu'à 40 ans, et ensuite vous ne pouviez jouer que des sorcières", a-t-elle ajouté. "C'est pourquoi je n'ai pas joué de sorcière avant +Promenons-nous dans les bois+ (en 2014) - et on me l'a proposé régulièrement", a-t-elle plaisanté. "C'est ce qui arrive aux femmes quand elles ne sont plus fertiles ou considérées comme 'baisables', à supposer que ce mot veuille dire quelque chose", a dit l'actrice.

Taylor Swift, chanteuse, s'adressant aux jeunes filles lors de son discours de remerciements durant les Grammies



'Il va y avoir des gens le long de ton chemin qui vont essayer de miner ton succès ou prendre le crédit de tes réalisations ou de ta célébrité. Mais si tu te concentres seulement sur le travail et que tu ne laisses pas ces gens te détourner de ce que tu es, un jour, quand tu seras là où tu souhaitais aller, tu regarderas autour de toi et tu sauras que c'est toi et les gens qui t'aiment qui t'ont mise là, et ce sera le meilleur sentiment au monde".

LALIBRE

08.03.2016

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Florence Foresti, dans Elle



"Je suis pour le droit à disposer de son corps. Le droit au plaisir, à baiser toute la journée ou à se foutre seins nue si c'est une vraie liberté. C'est comme une femme qui choisit de se voiler : est-ce que c'est son choix, son libre arbitre ? Ou est-ce que ce sont l'amour, la peur, son mec qui le lui dictent C'est ce qui fait toutye la différence : l'aliénation à un homme."

Eve Ensler , auteure des Monologues du Vagin, cofondatrice de "One Billion Rising" et féministe engagée dans une interview de lalibre.be/lifestyle

"Nous traversons quelque chose d'insoutenable, mais on peut aussi voir des personnes qui se dressent contre ça. On doit conjuguer cette souffrance et cette force."

Loubna Abidar, actrice, sur le tapis rouge des Césars

De 'Much loved', je ne garde que le bonheur. Mon combat ne concerne pas seulement les prostituées mais toutes les femmes musulmanes. Nous voulons le respect, être considérées normalement",

Lena Dunham, interviewée à propos du féminisme dans Grazia



"On apprend beaucoup de choses à l'école, les pères fondateurs, les révolutions et les guerres mais on ne parle pas de féminisme. C'est considéré comme une religion de sorcières plutôt qu'un mouvement historique. On entend que c'est pour les femmes qui n'aiment pas les hommes; pour les lesbiennes, pour celles qui ne veulent pas se mélanger aux hommes au travail. Tout cela n'est évidemment pas vrai. (...)

"Le féminisme est un mouvement
qui demande pour les femmes des droits égaux à ceux des hommes.
Il s'agit d''égalité entre les humains,

LALIBRE

08.03.2016

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

pas de mettre les femmes au-dessus des hommes." - Lena Dunham

Roxane Gay, professeure d'anglais, féministe et auteure de "The bad Feminism"

"Je me suis mise à me qualifier de mauvaise féministe pour faire preuve d'ironie, il y a quelques années, et puis je me suis rendu compte qu'effectivement je suis une mauvaise féministe, d'une certaine manière. Je ne veux surtout pas désavouer le féminisme, à l'instar de tellement de gens qui semblent vouloir le faire. Je suis féministe, j'en suis fière, et je le revendique, mais en même temps je ne me conforme pas toujours aux principes du féminisme, ou aux choses auxquelles "les bon(ne)s féministes" croient. Donc je voulais revendiquer mon féminisme en reconnaissant davantage que toutes les féministes ne sont pas parfaites."

Florence Montreynaud, féministe et historienne française



"Le 20ème siècle a permis d'obtenir des lois relatives à la protection des droits de la femme. Au 21ème siècle (et même au-delà), il faudra les faire appliquer! ":

Chimamanda Ngozi Adichie, écrivaine nigériane

"Nos sociétés, et les droits des femmes, sont en danger. Mais nous devons défendre nos acquis, les renforcer. C'est une lutte (pacifique) pour nos démocraties et pour l'avenir de nos sociétés."

«Partout dans le monde, la question du genre est cruciale. Et voici le point de départ : nous devons élever nos filles autrement. Nous devons élever nos fils autrement.»

LALIBRE

08.03.2016

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Benoîte Groult, écrivaine, féministe

> Le féminisme n'a jamais tué personne. Le machisme tue tous les jours.
> Benoîte Groult

Emma Watson, actrice, auteure de "He for She"

Il y a peu, j'ai pu voir à quel point le féminisme est aussi un mouvement fait de factions. Et pourtant nous marchons toutes et tous vers le même but. Ne soyons pas effrayées de dire que nous sommes féministes. Je veux participer à un mouvement accueillant et incluant. Donnons-nous la main et avançons ensemble pour créer un véritable changement. Malala et moi sommes d'accord là-dessus mais nous avons besoin de vous."

Malala



"Nous devons toute/s avancer ensemble, c'est ainsi que nous arriverons à changer." Et en parlant à Emma Watson : "Après avoir entendu ton discours : si pas maintenant, alors quand ? Si pas moi, alors qui ? J'ai réalisé qu'il n'y avait rien de mauvais à se revendiquer féministe.Alors je suis féministe, et tout le monde devrait être féministe, parce que le féminisme est juste un autre mot pour promouvoir l'égalité."

Thérèse Clerc, militante féministe et fondatrice de la Maison des Babayagas, résidence autogérée pour femmes (Montreuil, Paris)

Concernant sa maison des babayagas : "Les vieux hommes trouvent toujours des femmes. Nous, on ne veut pas d'hommes, on les a assez torchés comme ça durant notre vie."

Assita Kanko, auteure et femme politique

LALIBRE

08.03.2016

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075



Nous avons besoin de toute urgence d'une nouvelle vague féministe. Un mouvement mondial de personnes qui osent se lever pour remettre en question certaines traditions douloureuses et briser les tabous. Comme Yousafza Malala. Des femmes qui se lèvent et qui choisissent la liberté. Non seulement pour elles-mêmes mais aussi pour tous les êtres humains.

Sabine Panet, rédactrice en chef de Axelle Magazine, mensuel édité par Vie Féminine dans Elle Belgique

'Quelles que soient nos origines, nous sommes toutes les héritières d'une culture de résistance. C'est cet héritage qui nous rend fortes et qu'il faut entretenir, les valeurs de sororité, d'entraide, de solidarité."

Isabella Lenarduzzi, entrepreneuse sociétale en organisation d'événements citoyens, formations et communication sur les thèmes de l'emploi et de l'égalité des genres

'Désormais la grande majorité des "mères de famille" travaillent autant que les hommes à l'extérieur de leur foyer, ce qui crée une double journée de travail et qui a pour effet que dans tous les pays européens, les heures de temps libre des femmes sont très inférieures à celles des hommes." En moyenne, une femme passe 15h de plus par semaine aux tâches domestiques par rapport à un homme...

DHNET

08.03.2016

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

www.dhnet.be

Date : **08/03/2016**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **--**

Circulation : **72847**
Audience : **72847**
Size : **--**

http://www.dhnet.be/lifestyle/magazine/20-phrases-inspirantes-en-cette-journee-internationale-des-droits-des-femmes-56df024935702a22d52ce3d6

20 phrases inspirantes en cette journée internationale des droits des femmes

rédaction lifestyle Publié le mardi 08 mars 2016 à 13h07 - Mis à jour le mardi 08 mars 2016 à 17h48



Magazine
En préambule de ces phrases qui font réfléchir, celle de Benoîte Groult qui assène : "Le féminisme n'a jamais tué personne. Le machisme tue tous les jours". Aujourd'hui, au XXIe siècle, de plus en plus de femmes font entendre leur voix. Voici ce que l'on a entendu d'inspirant ces derniers mois.

Naya Ali, journaliste, chroniqueuse pour Madmoizelle.com et afroféministe revendiquée

"Apprenons à nous respecter, à nous donner la possibilité de porter une minijupe, un voile ou un string. Soyons soudées, cessons de nous diviser et de qualifier d'autres de « mauvaises féministes », proclamons notre volonté de nous habiller comme nous le souhaitons… parce qu'il y a déjà trop d'hommes qui se chargent de nous dire que nous ne le faisons pas « comme il faut ».

Ellen Page, actrice

"Le fait que féminisme soit un mot honteux montre bien que nous vivons toujours dans un monde patriarcal», avait-elle dit à une journaliste du Guardian. «On associe toujours le féminisme à un mouvement radical –tant mieux. Je ne suis pas en désaccord avec beaucoup de ce que les féministes radicales disaient [dans les années 1970]."

Jenny Beavan, costumière, Oscar des meilleur costumes aux Oscars 2016

DHNET

08.03.2016

WEB MEDIA

JUMP 2

Ref : 27075



"La seule chose que je voulais c'est que ma tenue ait un effet positif sur ce que les femmes ressentent vis-à-vis d'elles-mêmes. Vous n'avez pas à ressembler à un top model pour réussir. Il est vraiment bon d'éprouver un sentiment positif sur soi-même, cela signifie que vous pouvez tout faire."

Victoire Maçon Dauxerre

"On ne peut pas imposer un corps malade en idéal de beauté, c'est criminel" Victoire Maçon Dauxerre a sombré dans l'anorexie quand elle était top

DHNET

08.03.2016

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

model, calvaire dont elle témoigne dans un livre qui paraît au moment où la France a décidé d'interdire les mannequins trop maigres."

Meryl Streep



"En tant que femme, auparavant, "vous pouviez travailler jusqu'à 40 ans, et ensuite vous ne pouviez jouer que des sorcières", a-t-elle ajouté. "C'est pourquoi je n'ai pas joué de sorcière avant +Promenons-nous dans les bois+ (en 2014) - et on me l'a proposé régulièrement", a-t-elle plaisanté. "C'est ce qui arrive aux femmes quand elles ne sont plus fertiles ou considérées comme 'baisables', à supposer que ce mot veuille dire quelque chose", a dit l'actrice.

Taylor Swift, chanteuse, s'adressant aux jeunes filles lors de son discours de remerciements durant les Grammies



"Il va y avoir des gens le long de ton chemin qui vont essayer de miner ton succès ou prendre le crédit de tes réalisations ou de ta célébrité. Mais si tu te concentres seulement sur le travail et que tu ne laisses pas ces gens te détourner de ce que tu es, un jour, quand tu seras là où tu souhaitais aller, tu regarderas autour de toi et tu sauras que c'est toi et les gens qui t'aiment qui t'ont mise là, et ce sera le meilleur sentiment au monde".

Florence Foresti, dans Elle

DHNET

08.03.2016

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075



"Je suis pour le droit à disposer de son corps. Le droit au plaisir, à baiser toute la journée ou à se foutre seins nue si c'est une vraie liberté. C'est comme une femme qui choisit de se voiler : est-ce que c'est son choix, son libre arbitre ? Ou est-ce que ce sont l'amour, la peur, son mec qui le lui dictent C'est ce qui fait toutye la différence : l'aliénation à un homme."

Eve Ensler , auteure des Monologues du Vagin, cofondatrice de "One Billion Rising" et féministe engagée dans une interview de lalibre.be/lifestyle

"Nous traversons quelque chose d'insoutenable, mais on peut aussi voir des personnes qui se dressent contre ça. On doit conjuguer cette souffrance et cette force."

Loubna Abidar, actrice, sur le tapis rouge des Césars

De 'Much loved', je ne garde que le bonheur. Mon combat ne concerne pas seulement les prostituées mais toutes les femmes musulmanes. Nous voulons le respect, être considérées normalement",

Lena Dunham, interviewée à propos du féminisme dans Grazia

DHNET

08.03.2016

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075



"On apprend beaucoup de choses à l'école, les pères fondateurs, les révolutions et les guerres mais on ne parle pas de féminisme. C'est considéré comme une religion de sorcières plutôt qu'un mouvement historique. On entend que c'est pour les femmes qui n'aiment pas les hommes; pour les lesbiennes, pour celles qui ne veulent pas se mélanger aux hommes au travail. Tout cela n'est évidemment pas vrai. (...)

"Le féminisme est un mouvement

qui demande pour les femmes des droits égaux à ceux des hommes.

Il s'agit d"égalité entre les humains,

pas de mettre les femmes au-dessus des hommes." - Lena Dunham

Roxane Gay, professeure d'anglais, féministe et auteure de "The bad Feminism"

"Je me suis mise à me qualifier de mauvaise féministe pour faire preuve d'ironie, il y a quelques années, et puis je me suis rendu compte qu'effectivement je suis une mauvaise féministe, d'une certaine manière. Je ne veux surtout pas désavouer le féminisme, à l'instar de tellement de gens qui semblent vouloir le faire. Je suis féministe, j'en suis fière, et je le revendique, mais en même temps je ne me conforme pas toujours aux principes du féminisme, ou aux choses auxquelles "les bon(ne)s féministes" croient. Donc je voulais revendiquer mon féminisme en reconnaissant davantage que toutes les féministes ne sont pas parfaites."

Florence Montreynaud, féministe et historienne française

DHNET

08.03.2016

WEB MEDIA

JUMP 2

Ref : 27075



"Le 20ème siècle a permis d'obtenir des lois relatives à la protection des droits de la femme. Au 21ème siècle (et même au-delà), il faudra les faire appliquer! ":

Chimamanda Ngozi Adichie, écrivaine nigériane

"Nos sociétés, et les droits des femmes, sont en danger. Mais nous devons défendre nos acquis, les renforcer. C'est une lutte (pacifique) pour nos démocraties et pour l'avenir de nos sociétés."

«Partout dans le monde, la question du genre est cruciale. Et voici le point de départ : nous devons élever nos filles autrement. Nous devons élever nos fils autrement.»

Benoîte Groult, écrivaine, féministe

DHNET

08.03.2016

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075



Emma Watson, actrice, auteure de "He for She"

Il y a peu, j'ai pu voir à quel point le féminisme est aussi un mouvement fait de factions. Et pourtant nous marchons toutes et tous vers le même but. Ne soyons pas effrayées de dire que nous sommes féministes. Je veux participer à un mouvement accueillant et incluant. Donnons-nous la main et avançons ensemble pour créer un véritable changement. Malala et moi sommes d'accord là-dessus mais nous avons besoin de vous."

Malala



"Nous devons toute/s avancer ensemble, c'est ainsi que nous arriverons à changer." Et en parlant à Emma Watson : "Après avoir entendu ton discours : si pas maintenant, alors quand ? Si pas moi, alors qui ? J'ai réalisé qu'il n'y avait rien de mauvais à se revendiquer féministe.Alors je suis féministe, et tout le monde devrait être féministe, parce que le féminisme est juste un autre mot pour promouvoir l'égalité."

Thérèse Clerc, militante féministe et fondatrice de la Maison des Babayagas, résidence autogérée pour femmes (Montreuil, Paris)

Concernant sa maison des babayagas : "Les vieux hommes trouvent toujours des femmes. Nous, on ne veut pas d'hommes, on les a assez torchés comme ça durant notre vie."

Assita Kanko, auteure et femme politique

DHNET

08.03.2016

WEB MEDIA

JUMP 2

Ref : 27075



Nous avons besoin de toute urgence d'une nouvelle vague féministe. Un mouvement mondial de personnes qui osent se lever pour remettre en question certaines traditions douloureuses et briser les tabous. Comme Yousafza Malala. Des femmes qui se lèvent et qui choisissent la liberté. Non seulement pour elles-mêmes mais aussi pour tous les êtres humains.

Sabine Panet, rédactrice en chef de Axelle Magazine, mensuel édité par Vie Féminine dans Elle Belgique

"Quelles que soient nos origines, nous sommes toutes les héritières d'une culture de résistance. C'est cet héritage qui nous rend fortes et qu'il faut entretenir, les valeurs de sororité, d'entraide, de solidarité."

Isabella Lenarduzzi, entrepreneuse sociétale en organisation d'événements citoyens, formations et communication sur les thèmes de l'emploi et de l'égalité des genres

"Désormais la grande majorité des "mères de famille" travaillent autant que les hommes à l'extérieur de leur foyer, ce qui crée une double journée de travail et qui a pour effet que dans tous les pays européens, les heures de temps libre des femmes sont très inférieures à celles des hommes." En moyenne, une femme passe 15h de plus par semaine aux tâches domestiques par rapport à un homme...

METROTIME

08.03.2016

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

fr.metrotime.be

Date : **08/03/2016**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **--**

Circulation : **10000**
Audience : **10000**
Size : **--**

http://fr.metrotime.be/2016/03/08/must-read/le-networking-feminin-un-atout-pour-contrer-le-plafond-de-verre/

Le networking féminin, un atout pour contrer le plafond de verre

08/03/2016



Souvent négligé par les femmes, le networking est pourtant fondamental dans le monde professionnel. Les experts conseillent d'opter d'abord pour un réseau féminin – interne ou externe à l'entreprise – avant d'intégrer un groupe mixte. « *Réseauter est primordial pour tout simplement savoir ce qu'il se passe* », déclare Veronika Hucke, experte en diversité, gestion du changement et communication. Elle intervenait jeudi au forum JUMP dédié à l'égalité hommes-femmes au travail. « *La plupart des opportunités professionnelles ne sont jamais affichées formellement. Il faut être connecté pour être informé.* »

Échanger des cartes de visite, les hommes sont experts en la matière. Les femmes, elles, y consacrent moins de temps. « *80% du travail non rémunéré (ex: tâches familiales et ménagères, ndlr.) est réalisé par les femmes* », pointe Isabelle Lenarduzzi, entrepreneuse sociale et directrice de l'association JUMP. « *Elles héritent aussi d'un sentiment de culpabilité qui les retient à la maison et ne sont pas toujours assez soutenues par leur conjoint.* »

« *Pourtant, seules les femmes peuvent guérir les blessures de la féminité* », plaide-t-elle. « *Au fil de leur carrière, les femmes sont confrontées à un plafond de verre, voient leurs collègues masculins, parfois moins compétents, avancer plus vite qu'elles. On éprouve alors le besoin de se rassembler pour se soutenir* », confirme Joanna Maycock, secrétaire générale du European Women's Lobby.

Alors comment faire? Isabella Lenarduzzi conseille de se tourner d'abord vers un réseau féminin, à l'intérieur de l'entreprise ou à l'extérieur. Réseaux de femmes entrepreneures, réseaux de femmes actives… « *Il y en a pour tous les goûts. Ces réseaux dédiés aux femmes permettent de mettre en confiance. Après, on peut alors opter pour un réseau mixte.* »

METROTIME.BE

08.03.2016

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Peoplesphere (fr)

Date : **01/03/2016**
Page : **13-14**
Periodicity : **Monthly**
Journalist : **Erhard, Jean-Paul**

Circulation : **3500**
Audience : **0**
Size : **937 cm²**

Volonté d'agir ou lâcher prise? Quelle voie choisir pour + d'égalité?

FOCUS EVENT **FORUM JUMP - LA RÉVOLUTION INACHEVÉE**

JUMP academy
Workshops to empower and advance women

En introduction du 10ème Forum Jump qui s'est tenu le 3 mars dernier, Isabella Lenarduzzi tenait à rappeler à quel point les résistances restaient fortes et se manifestaient tant dans le chef des femmes que des hommes lorsqu'il s'agissait de militer pour davantage d'égalité professionnelle au travail. Le chemin à parcourir est encore long. Et la solidarité s'exerçant notamment au-travers des réseaux féminins jouera sans aucun doute un rôle décisif en faveur de la cause. En attendant qu'un nouveau paradigme managérial ne s'installe durablement...

L'exposé introductif de Vincent Cespedes * confirme le diagnostic réel sur les injustices qui persistent dans l'environnement professionnel et vise à émettre diverses propositions concrètes, fondées sur l'agir, qui nous aideront à imaginer le monde dans les 25 années à venir.

« La crise actuelle est multiple, complexe et plus subtile qu'il n'y paraît. Elle couvre les champs économique, pédagogique, sociétal... Elle questionne à l'évidence notre rapport au monde au-travers de nos comportements. Elle devrait à terme marquer la fin d'un délire, de l'ivresse de toute-puissance que bon nombre d'entre nous éprouvent au quotidien. Nous avons survalorisé l'action et entretenu l'illusion que la volonté peut tout... Et ce au lieu de développer l'idée de 'nolonté' (soit la volonté de ne pas faire/agir) qui permet de développer le collaboratif dont nous avons tant besoin. Nous avons identifié quatre ingrédients à réhabiliter en vue de contrer le mythe des superhéros qui cristallise la survolonté.

Premier ingrédient *: le lâcher prise. Arrêtons de vouloir définir le rôle que nous incarnons. Arrêtons de travailler notre self-branding. Arrêtons de nous vendre nous-mêmes. Il faut dépasser l'imposture et revenir à l'authenticité qui nous permettra de retrouver l'harmonie dans nos rapports avec autrui. Le bonheur vient du lâcher prise et non de la volonté. Il vient de l'abandon. Les entreprises qui excellent d'ailleurs sont celles qui ont désormais à leur tête des personnes capables d'abandon (ndlr : vis-à-vis des attributs du pouvoir et du monopole de la décision par exemple).*


Vincent Cespedes

Deuxième ingrédient *à retrouver : sortir de la contrainte de la productivité. Le summum de l'efficacité pour un boxeur, par exemple, passe par une extrême décontraction. L'abandon et le lâcher prise s'appliquent également à la question du travail. Ceci implique que nous parvenions à manager par la passion et non par le stress.* ▶

METROTIME.BE

08.03.2016

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Troisième ingrédient : *le désir. Il s'agit ici de lâcher prise dans le rapport à nos valeurs. Au niveau de l'entreprise d'ailleurs, les valeurs sont celles qui sont décrétées par les gens. L'authenticité émergera par la base.*

Quatrième ingrédient : *le rapport à notre carburant intime. Pensons à ce qui nous permet de 'tenir le coup'... Dans 25 ans, notre besoin fondamental à rencontrer par l'intermédiaire du travail ne sera autre que l'amitié au sein même de l'entreprise. Le bonheur au travail ne sera pas le point d'arrivée mais bien le point de départ de notre relation au travail. Celui-ci sera source de joie et d'inspiration.* »

Contraints par le format, l'exposé de Vincent Cespedes (et surtout les concepts qui le structurent), mériterait à coup sûr que nous puissions approfondir l'idée du lâcher prise et le confronter à l'exigence de performances qui rythme la vie de nos organisations.

Reconnaissons d'ores et déjà que les principes d'authenticité et d'amitié replacés au coeur de l'entreprise ne peuvent susciter que l'enthousiasme. Ceux-ci répondent-ils pour autant aux déficiences que nous observons en matière d'égalité des genres? Hélas, non...

Les entreprises, dont les moteurs sont la passion, les rapports chaleureux entre les individus, la participation du plus grand nombre, existent déjà. Ont-elles résolu définitivement la question du genre pour autant? Hélas, c'est toujours non! Que ce soit par inattention (« *la question ne se pose même pas!* ») ou par manque de moyens (« *où sont les candidates dans mon secteur d'activités?* »), les entrepreneurs et dirigeants ne se désintéressent-ils pas du problème en pariant sur un équilibre naturel qui tarde à se généraliser? Rendez-vous dans notre dossier afin de découvrir ensemble quelles sont les pistes d'activation privilégiées aujourd'hui. ●

JEAN-PAUL ERHARD
MURIEL VANDERMISSEN

* Vincent Cespedes est un philosophe et un essayiste français. Sa pensée s'organise autour de trois axes: la création de sens, la quête de l'efficience interpersonnelle et la critique sociale. Il intervient également dans les nombreux débats sur la citoyenneté, la prospective, l'amélioration des organisations et des pratiques professionnelles, tant dans le monde hospitalier qu'en entreprise, ou pour les grandes écoles, les institutions et les associations.

Au sein de sa longue et riche bibliographie conjuguant politique, sociologie et psychologie, Vincent Cespedes aborde une grande diversité de thématiques ayant pour trait commun d'être profondément connectées à leur époque. Il écrit en 2013 le premier traité théorique sur la sulfureuse notion d'"ambition" : L'Ambition ou l'épopée de soi ; un ouvrage dans lequel la passion et l'optimisme tiennent une place de choix.

Son best-seller, L'Homme expliqué aux femmes (Flammarion, 2010, rééd. J'ai Lu, 2012), analyse la crise de la masculinité dans les pays occidentaux. L'auteur y décèle une « flemme d'aimer » provenant du conflit entre la « libre-sexualité » potentielle et la résurgence de modèles (dogme de l'exclusivité amoureuse, « néo-ascétisme », consumérisme) dont la fonction est d'endiguer toute forme de « libre-amour ». Sa critique de l'« encouplement » (le couple obligatoire) a connu un grand retentissement.



© auxipress • +32 2 514 64 91 • info@auxipress.be • www.auxipress.be

POEPLESPHERE

01.03.2016

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Peoplesphere (fr)

Date : **01/03/2016**
Page : **15-16**
Periodicity : **Monthly**
Journalist : **Erhard, Jean-Paul**

Circulation : **3500**
Audience : **0**
Size : **914 cm²**

Egalité des genres : ne surtout pas promouvoir un traitement égal !

FOCUS EVENT **FORUM JUMP - LA RÉVOLUTION INACHEVÉE**

Avivah Wittenberg Cox est reconnue comme une experte à l'échelon mondial sur le plan de l'égalité des genres. Son intervention lors du dernier forum Jump, à Bruxelles, replace cette 'problématique' dans un contexte global et actuel.

"Women should be treated equally, not as equals". Attention aux termes que nous utilisons donc... Nous devrions garantir un traitement ***équitable*** aux femmes et aux hommes dans nos organisations. Et non un traitement ***égalitaire***. La nuance est d'importance.

« Nous assistons à un bouleversement profond du monde dans lequel nous vivons » explique Avivah Wittenberg Cox. *« Nous le décrivons comme suit : Web - Weather - World - Women. Les 4 W. Simultanément, nous affrontons une révolution technologique par le biais du digital, des changements climatiques majeurs, l'émergence de nouveaux marchés rentables pour nos entreprises et l'arrivée massive des femmes dans le réservoir des talents disponibles sur le marché du travail ainsi que dans la base clients sur laquelle la vitalité de l'économie repose. »*

Comme l'experte le rappelle lors de son intervention, il s'agit en l'occurrence d'un réel changement de paradigme mondial. Les femmes sont majoritaires, quelle que soit la région du monde dans laquelle nous nous trouvons. 60% des diplômes universitaires sont délivrés à des étudiantes. La question du talent se pose aujourd'hui dans des termes féminins dans la majorité des cas. Et dans le même temps, nous observons que 80% des décisions d'achat sont prises aujourd'hui par des femmes. Une réalité indiscutable. Et pourtant... L'égalité des genres n'est toujours pas la norme de fonctionnement de nos entreprises. La lenteur des progrès enregistrés, voire l'immobilisme dans certains cas, tend à devenir incompréhensible.

> ***« La gestion de la diversité et donc de l'égalité des genres est une compétence du 21ème siècle. »***

« Nous pouvons arrêter de parler du plafond de verre. Ce dont nous souffrons en matière d'égalité des genres, c'est d'une forme d'asbestose ! C'est une maladie chronique de fait - ndlr : l'asbestose est l'affection pulmonaire qui affecte les personnes exposées à la poussière d'amante - *qui renvoie à l'ensemble des attitudes inconscientes qui hantent les murs des entreprises, bien ancrées dans la culture et l'état d'esprit que l'on retrouve dans nos organisations ».*

L'image est forte mais elle offre sans doute un meilleur diagnostic de la situation actuelle et, espérons-le, de meilleures chances de guérison.

POEPLESPHERE

01.03.2016

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075



« La représentation des genres est plutôt équilibrée lorsque nous regardons au niveau des nouveaux arrivants dans l'entreprise. Que se passe-t-il donc ensuite pour passer d'une proportion Hommes/Femmes de 50/50 à une proportion 80/20 dès que nous nous penchons sur les fonctions de leadership ? L'asbestose agit de la sorte parce que nous n'avons pas adapté nos structures organisationnelles. »

Selon Avivah Wittenberg Cox, atteindre l'égalité des genres va requérir un effort nettement plus important que ce que nous avions envisagé... Celui-ci devrait porter sur trois dimensions distinctes et forcément complémentaires. *« Il faudra acquérir d'autres compétences en leaderships, réaliser un véritable changement culturel et adapter nos structures organisationnelles. »*

Premier chantier d'ores et déjà ouvert : l'acquisition de nouvelles aptitudes en matière de leadership. Mais encore ? *« La gestion de la diversité et donc de l'égalité des genres est une compétence du 21ème siècle. Nos leaders n'ont pas été préparés à cela. Notre rôle consiste à les aider à comprendre la situation, à appréhender les différences et à être en capacité de parler deux langages différents de manière parfaitement fluide. Faites l'exercice en remplaçant le mot 'femme' par le mot 'chinois' dans chacune de vos phrases et vous allez comprendre très rapidement... »*

La deuxième dimension à aborder concerne le changement culturel. *« Nous sommes tous convaincus que nos organisations fonctionnent sur base de la méritocratie. Partant de cette idée, pourquoi faudrait-il revoir nos modes de fonctionnement ? Or, c'est loin d'être le cas sur le terrain. Nous devons engager nos leaders dans une démarche de vérification quant au fonctionnement effectif de la promotion au mérite... - ndlr : l'hypothèse du paradoxe de la méritocratie a été par ailleurs confirmée par Curt Rice, recteur de l'Akershus University à Oslo dont les recherches ont démontré que plus le leadership considère que son organisation récompense la performance et la compétence, plus celle-ci s'avère 'hostile' à la progression des femmes vers les postes de management ! -. C'est en se familiarisant avec la notion de genre au quotidien et en veillant à éviter les clichés traditionnels par le biais de la communication entre autres qu'une vraie culture d'égalité peut s'installer. »*

Enfin, nos entreprises reposent sur des 'systèmes' qui garantissent que les opérations se déroulent dans une certaine continuité. Néanmoins, comme l'indique Avivah Wittenberg Cox, *« la plupart de ces systèmes ont été conçus par des hommes pour des hommes. L'exemple de la gestion des carrières est connu. La progression est envisagée comme un processus linéaire, qui ne connaît ni interruption, ni plateau... Même si l'intention initiale ne visait pas à discriminer, nous voyons bien que de nombreux systèmes n'intègrent pas la réalité des femmes. Nos carrières passent par 4 phases généralement : celle de l'ambition (de 20 à 30 ans), celle du choc culturel (de 30 à 40 ans - et plus vous êtes ambitieuse, plus vous allez le ressentir durement), celle de la ré-accélération (de 40 à 50 ans), et enfin celle de l'auto-actualisation. A nous d'imaginer ensemble des systèmes qui prennent en compte cette réalité. »*

Nos entreprises sont confrontées à cette dissonance actuellement. Le décalage entre la place et l'importance des femmes dans la société (au sortir de l'enseignement et dans les processus de consommation entre autres) et celles que nous leur accordons dans nos entreprises sera un défi majeur quoi que nous fassions. S'adapter ou disparaître ? La loi naturelle de l'évolution risque bien de s'appliquer une fois de plus. ●

JEAN-PAUL ERHARD

POEPLESPHERE

01.03.2016

Les raisons de notre échec en matière d'égalité des genres

DOSSIER **PERSPECTIVES / TINNA C.NIELSEN**

"Il est temps de modifier radicalement notre approche. Arrêtons de parler d'égalité des genres si nous voulons que celle-ci se réalise dans nos organisations."
Lorsque j'ai prononcé ces quelques phrases d'introduction à l'occasion de la session des Nations Unies consacrée aux 'Women Empowerment Principles' en 2012, le silence était palpable.

Pourquoi opter pour la provocation en tant que responsable globale de la diversité et de l'inclusion au sein d'une entreprise multinationale ? Il ne s'agissait pas en fait de provoquer à tout prix mais bien d'appeler à l'adoption d'une nouvelle approche en matière d'égalité des genres tant le chemin à parcourir reste important...

UN CHANGEMENT DE DISCOURS

Le sujet qui nous intéresse reste 'coincé' dans un faux discours. Celui-ci représente – selon le philosophe français Michel Foucault – un système de pensée se composant d'idées, d'attitudes, d'actions, de croyances et de pratiques qui élaborent au final les sujets dont nous parlons. En d'autre mots, le discours est une construction sociale de la réalité qui se concrétise par les mots que nous utilisons et les initiatives que nous prenons. Les mots notamment suscitent des connotations et des associations qui élaborent à leur tour des perceptions, du sens et des comportements.
Le discours dominant aujourd'hui est trop souvent 'gouverné' par une forme de raison morale qui comporte nombre de barrières cachées. Le mot 'genre' sous-entend le mot 'femme'. Le terme 'empowerment' suggère l'expression 'venir en aide aux femmes' et celui 'd'égalité des genres' fait appel au concept 'nice to have' – *ndlr, ce que nous traduirons rapidement par 'une belle idée non indispensable'...* -.
Un des principaux défis à relever en vue d'améliorer l'équilibre entre les genres sur le lieu de travail repose sur cette perception qui consiste à 'réparer' la situation dans laquelle se trouvent les femmes actives... Et ce alors que ce que nous devons réparer n'est autre que la culture de nos entreprises et les systèmes qui sont en vigueur afin de les rendre plus inclusifs.

« La compréhension logique d'un phénomène ne suffit pas à modifier la manière dont nous agissons. »

Malheureusement, notre approche ainsi que les initiatives et autres programmes que nous implémentons dans ce domaine (dont les données et objectifs qui se ▶

POEPLESPHERE

01.03.2016

concentrent sur la représentation des femmes au sein des instances et sur des dispositifs de mentorat) entretiennent voire alimentent ce discours biaisé.
Il importe de basculer aujourd'hui vers un nouveau paradigme au sein duquel la question du genre concerne tous les travailleurs, où l'empowerment évoque la libération de toute forme de potentiel humain dans l'entreprise et où l'égalité des genres et la diversité sont conçues comme des nécessités absolues visant à obtenir l'engagement, la performance et l'innovation.

« Pour intégrer davantage d'égalité des genres dans les processus existants, il suffit souvent de changer les paramètres par défaut. »

La raison ne suffira pas à réaliser ce changement de paradigme. Nous devons développer un comportement inclusif, à prendre très au sérieux d'ailleurs puisque, pour le moment, nous nous adressons à la mauvaise partie de notre cerveau en utilisant le mauvais vocabulaire.

LOST IN TRANSITION

Qu'entendons-nous par 'la mauvaise partie de notre cerveau' ? Il s'agit de notre système conscient qui prend en compte rationnellement la pertinence d'intégrer l'égalité des genres et l'inclusion dans la perspective d'une prise de décision représentative. Mais ce système conscient ne détermine pas nos comportements. La compréhension d'un phénomène ne suffit pas à modifier la manière dont nous agissons. Selon le psychologue Daniel Kahneman, notre esprit est doté à la fois d'un système conscient et d'un système inconscient. C'est ce dernier qui domine dans 90% de nos comportements et de nos prises de décision, en étant basé sur l'instinct, l'irrationalité, l'émotion, l'association d'idées et les biais.
Bien comprendre ce fonctionnement est essentiel dans notre progression en matière d'égalité des genres. L'analogie utilisée par le psychologue Jonathan Haidt valide cette importance. Celle-ci compare les deux parties de notre cerveau à un éléphant et son 'cavalier'. L'éléphant représente le système inconscient, le cavalier représentant le système conscient. Celui-ci peut guider notre comportement et contribuer à une meilleure égalité des genres via une approche rationnelle économique mais il reste incapable de contraindre un éléphant pesant plus de six tonnes à se comporter de manière inclusive s'il n'est pas motivé en ce sens.
Les arguments logiques et les données conviennent au cavalier mais pas à l'éléphant qui, au final, détermine le sens de l'action. La raison seule ne permettra pas de réaliser l'égalité des genres... Pour que l'éléphant se comporte de manière inclusive, il faudra changer de paradigme.

PLUS QUE DE BONNES INTENTIONS

Nombre de leaders et de travailleurs expriment leur motivation et leur engagement en matière de promotion de l'égalité. C'est évidemment un point positif. Concrètement cependant, nous n'observons pas d'évolution semblable sur le plan des comportements. Les responsables Diversité et Inclusion qu'il m'est donné de rencontrer sont amenés à reconnaître que les changements qu'ils parviennent à initier ne s'installent pas dans la durée. Pourquoi ?
Une des raisons principales reste que notre système inconscient (l'éléphant) n'évolue pas. Le cerveau reptilien opère en mode tribal, en générant un sentiment de sécurité lorsque nous sommes en présence de personnes qui nous ressemblent... ou en provoquant une sensation de scepticisme lorsque les autres sont différents de nous. Lorsque nous parlons du changement de comportement nécessaire pour améliorer l'égalité des genres et que nous construisons un business case rationnel sur le sujet, nous nous adressons à la partie du cerveau qui joue un rôle secondaire, avec un langage inadapté par ailleurs.
De plus, le discours actuel contient une dimension implicite de blâme, de reproche et de stigmatisation vis-à-vis des hommes et des leaders (en ce compris les femmes qui occupent des positions de pouvoir). Ce qui crée, inconsciemment, des sentiments de peur, de honte et de perte de pouvoir : soit exactement les émotions à éviter si nous voulons réaliser de vrais progrès. Selon plusieurs chercheurs, les stratégies psychologiques que nous déployons lorsque nous sommes confrontés à ces émotions consistent à rabaisser les autres, à exclure, attaquer ou exprimer diverses formes de mépris.
Comment devons-nous donc agir afin de combler le fossé existant entre les bonnes intentions et les comportements quotidiens en matière d'égalité des genres ? Comment susciter des sentiments positifs, modifier durablement les perceptions et concevoir des initiatives qui permettront à notre 'éléphant' d'agir de manière inclusive ?

UN GUIDE EN TROIS TEMPS

La formation à la prise de conscience des biais inconscients tend à se généraliser. Pourtant, nous voyons s'exprimer une certaine frustration face aux changements de comportements qui ne se produisent pas à l'issue de ce type de formation. Plusieurs études ont démontré que celle-ci s'adresse à notre système conscient et n'impacte pas la motivation et l'attitude commandée par notre système inconscient.
Depuis 2011, en appliquant les fruits de la recherche dans le domaine de l'anthropologie, de l'économie comportementale et des neurosciences, nous avons pu identifier trois moyens d'agir de manière inclusive sans s'adresser au volet rationnel. Grâce à l'aide de Lisa Kepinski, nous avons listé des techniques de comportement que nous appelons les "inclusion nudges" (à traduire par 'coups de pouce inclusifs') que l'on peut assimiler à des outils servant à aiguiller notre inconscient à agir de manière prévisible.

1. "Feel the need"

Motiver les individus en créant des initiatives permettant de 'ressentir le besoin' (par opposition à 'comprendre rationnellement le besoin') pour plus d'égalité des genres... Il faut dans ce domaine parvenir à montrer l'écart entre l'intention et la réalité (biaisée) des comportements. Comment procéder ? Par exemple en demandant à des managers d'évaluer des CV identiques qui sont présentés avec des photos, identités et genres différents. L'exercice se révèle souvent choquant pour les managers qui réalisent l'influence de l'apparence, du nom et du genre dans le processus d'évaluation de candidats qui présentent les mêmes compétences. La prise de conscience concrète de ces biais dans les processus de prises de décision constitue une réelle source de motivation qui peut changer durablement notre comportement.

JUMP

Promoting gender equality, advancing the economy

POEPLESPHERE

01.03.2016



Tinna C. Nielsen:
« Les stratégies psychologiques que nous déployons lorsque nous sommes confrontés à la peur et à la culpabilité consistent à rabaisser les autres, à exclure, attaquer ou exprimer diverses formes de mépris. »

2. "Process"

Intégrer de petites initiatives dans les processus organisationnels existants (entre autres le recrutement, la gestion de la performance, le service client, le procurement...). Pour agir dans ce domaine, il suffit souvent de changer les paramètres par défaut de telle sorte qu'il devienne nécessaire de sortir du cadre au lieu de rester simplement dans la continuité. Explication : en matière de gestion des plans de succession, nous partons du principe que 'tout le monde est prêt' et les débats internes portent sur les raisons pour lesquelles un collaborateur n'est pas préparé à rentrer dans un programme de succession. Changeons simplement le point de départ et posons-nous une première question qui serait : « Qui est prêt ? ». Ensuite, nous discutons des raisons pour lesquelles les différents candidats sont 'éligibles'. Cette simple différence d'approche devrait nous aider à ne plus retenir que des collaborateurs qui nous ressemblent et par conséquent, à réduire l'impact de nos biais inconscients.

3. "Framing"

Il faut changer les normes, les termes utilisés, les perceptions dans la formulation du discours... en mettant la priorité sur le volet inconscient via des termes spécifiques qui assurent la promotion des comportements inclusifs.

Commençons par exemple par inverser la lecture des chiffres. Oublions les objectifs tels qu'atteindre le taux de 30% de femmes dans des positions de leadership. Utilisons plutôt un plafond maximum de 70% de collaborateurs du même genre, de la même génération, de la même nationalité et issu d'une même filière d'éducation, comme cela se pratiquait dans les entreprises multinationales que j'ai fréquentées. Autre moyen : exposons nos collègues à des images qui défient les stéréotypes classiques des hommes agissant en tant que leaders et des femmes dans un rôle de bienveillance ou de prise en charge. Nous ne croyons que ce que nous voyons...

Ces trois approches, testées dans plusieurs organisations réparties à travers le monde, permettent d'installer une attitude inclusive dans la durée car elles agissent sur la culture et les systèmes. Il reste à les diffuser et à les partager aussi largement que possible afin que les progrès deviennent de plus en plus significatifs. ●

TINNA C. NIELSEN
MURIEL VANDERMISSEN

GAEL

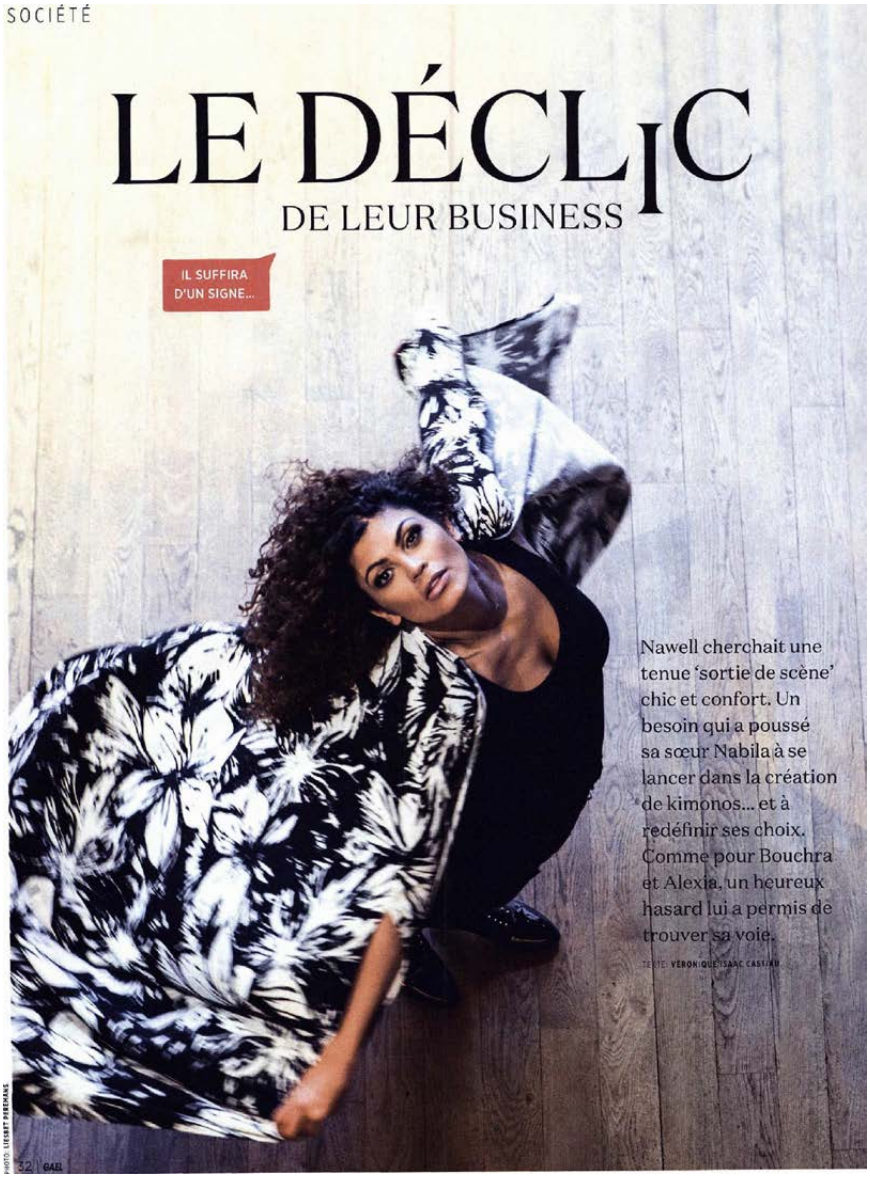
01.04.2016

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Gael

Date : **01/04/2016**
Page : **32-35**
Periodicity : **Monthly**
Journalist : **Isaac Castiau, Véronique**

Circulation : **38934**
Audience : **215000**
Size : **2114 cm²**



SOCIÉTÉ

LE DÉCLIC DE LEUR BUSINESS

IL SUFFIRA D'UN SIGNE...

Nawell cherchait une tenue 'sortie de scène' chic et confort. Un besoin qui a poussé sa sœur Nabila à se lancer dans la création de kimonos... et à redéfinir ses choix. Comme pour Bouchra et Alexia, un heureux hasard lui a permis de trouver sa voie.

TEXTE VÉRONIQUE ISAAC CASTIAU

PHOTO: LIEGATT PIERMANS

32 | GAEL

GAEL

01.04.2016

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075



NABILA MADANI A LANCÉ EREBYA, UNE MARQUE DE KIMONOS

'Pour retrouver ses fans, Nawell voulait quelque chose de joli'

NABILA, 42 ans, 4 enfants, est la sœur de Nawell Madani. Aide-soignante, rien ne la prédestinait au stylisme si ce n'est ses talents cachés. Le déclic: Nawell, devenue star, en panne d'une jolie tenue pour ses sorties de scène, à la fin des spectacles.

«Je connais les goûts de Nawell depuis toute petite et les tenues qui lui vont. Quand elle a commencé à être connue, elle s'est tout naturellement tournée vers moi pour que je l'aide à choisir les bons looks. Qui de mieux placée que sa grande sœur? La notoriété aidant, Nawell n'avait plus le temps de courir les boutiques. J'étais déjà formée au maquillage et, peu à peu, je me suis spécialisée en stylisme. Quand elle sortait de scène, Nawell voulait retrouver ses fans et enfiler très vite quelque chose de joli. Les peignoirs ou gilets ne faisaient pas l'affaire! C'est comme ça que m'est venue l'idée de créer des kimonos.

En visitant la Thaïlande, j'ai eu le déclic: pourquoi ne pas combiner l'élégance du kimono avec l'aisance de l'abaya, la robe traditionnelle portée dans les pays musulmans? Ce serait l'idéal: flatteur, facile à enfiler, léger l'été, chaud l'hiver. J'ai dessiné les esquisses, puis une couturière et moi avons commencé à travailler sur le concept. Restait à trouver les tissus. Je fonctionne au coup de cœur. Chaque pièce, faite main, est unique. Partout où je me déplace, je cherche ce qui me plaît le plus, que ce soit en matière de soie, de dentelle, de velours, de wax africain... Je fais souvent les marchés, pas seulement à Bruxelles, mais aussi à Paris quand Nawell m'y emmène. Je fréquente "Les Tissus du Chien vert" à Bruxelles; je rapporte aussi des étoffes du Maroc, et même d'Algérie.

Dès que Nawell a endossé le premier kimono réalisé, elle m'a lancé: "C'est une tuerie, ça. Tu as vu juste, Nabila!" Depuis, elle est devenue la meilleure ambassadrice de ma marque, Erebya. Parce que, de fil en aiguille, d'autres femmes et fans ont voulu porter elles aussi ce kimono vu sur scène. Il peut se mettre à la plage, en ville sur un short et un débardeur, et même comme tenue habillée lors d'un mariage. Pour l'heure, je réfléchis précisément à une collection spécial mariage. On a pu lancer le business avec seulement deux machines à coudre, un site Internet, un blog et les réseaux sociaux. Sans le Web, on existerait à peine.

Les clientes commandent en ligne et on expédie les kimonos aux quatre coins du monde. Depuis octobre, nous avons même ouvert une boutique Erebya à Marrakech. Dès le début, nous avons veillé à ce que notre produit ne soit pas élitiste: les pièces démarrent à 190 € et sont intemporelles. On avance pas à pas, car d'autres projets sont en cours, comme le film de Nawell pour lequel je participe aussi au stylisme. Quand je pars en vacances, ma fierté, c'est de pouvoir me balader sur la plage avec un de mes kimonos!»



Nabila a imaginé des modèles qui allient le confort de l'abaya traditionnelle des Musulmanes et la fluidité des kimonos asiatiques.

SES 4 CONSEILS-CLÉS

- Quand on a une passion, **foncer**; ne pas attendre d'être hyper-formée pour l'exploiter.
- Ne pas avoir peur d'**essayer**, puis de **corriger** le tir.
- Y **croire** vraiment et jusqu'au bout.
- Rester à **l'affût de bonnes idées**, la vie est pleine de ressources.

L'ERREUR À ÉVITER

- **Voir trop grand**: on se piège alors et on ne peut plus suivre.

WWW.EREBYA-PARIS.COM

GAEL

01.04.2016

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

SOCIÉTÉ



BOUCHRA BAHROU A CRÉÉ OBBA LINGERIE POUR LES FEMMES RONDES

'Je ne trouvais rien qui convienne à ma morphologie'







BOUCHRA, 33 ans, a multiplié les diplômes en marketing et en gestion, l'apprentissage des langues et les séjours à l'étranger avant d'être engagée par une banque. Mais, à la naissance de sa fille, elle avait un goût de trop peu...

«Mes activités professionnelles dans le milieu bancaire correspondaient bien à une partie de moi. L'autre partie était tentée par la créativité, l'indépendance, le stylisme pour lequel j'avais déjà suivi une formation. Tout a basculé à la naissance de ma fille. J'ai pris un congé de maternité d'un an et j'ai remis mes choix en question. Le déclic s'est fait par hasard. J'avais reçu un bon cadeau de mes amis pour faire un achat dans un magasin de lingerie. Assez ronde, j'ai passé deux heures dans les rayons mais je n'ai rien trouvé qui convienne à ma morphologie... En sortant de la boutique, j'ai appelé ma mère et je lui ai dit: "J'ai trouvé ma voie: je vais me lancer dans la lingerie grande taille." La corseterie est un métier à part entière, mais avec des notions de stylisme, je pouvais déjà avancer.

Un autre clin d'œil du destin m'y a poussée. L'émission de téléréalité «Starter» de la RTBF organisait un casting et donnait huit semaines à six jeunes sélectionnés parmi des centaines pour lancer leur projet. J'ai eu la chance d'être retenue et j'ai dû mettre le turbo. Grâce à l'émission, mon réseau de contacts s'est agrandi et j'ai eu soudain une large visibilité. Cette expérience m'a ouvert des portes. J'ai préparé mon business plan en 2013. En avril 2014, ma société, Obba Lingerie, était créée. J'allais enfin pouvoir proposer aux femmes rondes des dessous chics, séduisants et bien pensés. Obba Lingerie n'oblige pas les femmes à commencer par maigrir pour vivre. Moi, j'ose laisser les femmes bien en chair monter sur un podium!

J'aime les aider à être bien dans leur peau. 40 % des femmes font plus qu'une taille 42 et personne ne semble se soucier beaucoup d'elles... J'ai choisi de diffuser mes modèles par ventes privées. En boutique, à 10 cm d'un miroir, comment ne pas être obnubilée par ses défauts? En *home party*, en revanche, nous sommes là pour conseiller au mieux les clientes, dans une ambiance amicale et cocoon. Le but, c'est qu'elles se sentent à l'aise et en confiance.

J'ai fait appel à une modéliste de grandes maisons, une ingénieure textile et une couturière pour mettre au point une collection de qualité qui tienne vraiment la route mais reste accessible à toutes. Je travaille avec un atelier de fabrication industrielle au Maroc. Aujourd'hui, Obba Lingerie compte sept vendeuses-conseillères qui sillonnent la Belgique et près de 4 400 *likes* sur Facebook! Je commence à explorer le marché français. Ma vie est passionnante et même si je suis hyper-occupée, je décide moi-même de mes priorités. Il m'arrive d'emmener ma fille «en tournée»; du haut de ses 4 ans, elle fait déjà des commentaires de pro! Quand on a un projet novateur, un dossier bien ficelé et qu'on ne lâche pas l'affaire, il n'y a pas de raison de ne pas réussir.»

SES 4 CONSEILS-CLÉS

- **Être ouvert à la critique** pour progresser.
- Ne pas avoir peur de **l'inconnu**.
- Ne pas perdre **ses objectifs** de vue.
- Prendre des **risques mesurés**.

L'ERREUR À ÉVITER

- Un dossier **mal monté**, trop peu finalisé.

OBBA PROPOSE AUSSI DES ATELIERS DE CONFIANCE EN SOI, DE LOOK ET DES CONSEILS EN «FÉMINITÉ» (OBBATITUDE). **WWW.OBBA-LINGERIE.COM.**

GAEL

01.04.2016

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075





ALEXIA DE VILLE A LANCÉ SA COLLECTION DE PAPIERS PEINTS SOUS LE LABEL 'TENUE DE VILLE'

'Faute de pouvoir acheter un cadeau, je l'ai créé'

ALEXIA, 33 ans, est une spécialiste des arts plastiques et graphiques. Ne trouvant pas de job dans son secteur, elle a choisi de lancer son business. Une bonne étoile a mis sur sa route une commande inattendue et un associé inespéré.

«Je me suis formée en scénographie, en arts plastiques et dans une école de stylisme et au Central Saint Martins à Londres, mais je ne trouvais pas de travail malgré mes diplômes d'art… Lors de mon séjour à Londres, il y a eu l'anniversaire de mon frère. Sans le sou, comment lui faire un cadeau? J'ai décidé de personnaliser un t-shirt pour lui. J'y ai dessiné des motifs graphiques répétitifs. Tout le monde a adoré. Lors de mes voyages en Afrique du Nord, en Inde, en Russie… les motifs me fascinaient déjà, j'en prenais l'empreinte.

Pour ne pas perdre mon temps, j'ai suivi une formation de trois mois "Osez oser" auprès de l'organisme "Féminin PME", à Louvain-la-Neuve. J'y ai appris des notions hyper-utiles de gestion, de communication, notamment via les réseaux sociaux et le Net, de business plan… Elles devraient être enseignées dans toutes les écoles! Je me suis lancée dans la création de coussins, d'abat-jours, de pochettes. La Maison du Design de Mons m'a beaucoup épaulée. La chance a voulu que pour un événement artistique, on me demande de décorer l'espace. Plutôt que de me tourner vers le textile et les accessoires, j'ai décidé de faire reproduire sur papier, en noir et blanc, de grands motifs et d'en placarder les murs de la salle. Le public a flashé. Mieux que ça: en participant avec ces revêtements muraux à un marché de Noël chic, un investisseur m'a repérée et a proposé de m'aider à lancer une collection. Il est dans le métier depuis 30 ans. L'occasion était trop belle!

Un an plus tard, ma société était montée. C'était en 2014. Depuis, j'ai présenté mes papiers peints "Tenue de Ville" au salon du textile à Francfort, à "Maison et Objets" à Paris. Je m'apprête à aller en Chine, pour une grande foire de la décoration à Pékin. Avant, je travaillais sans stock, à la commande. Maintenant, chacune de mes références compte 300 rouleaux. Je suis passée à la vitesse supérieure. J'aime que mes graphismes racontent une histoire et qu'ils aient un côté organique, comme avec le motif du zèbre ou du tigre. Je suis aussi très inspirée par la Renaissance italienne et la nature. Je vis à Bruxelles et en tant que citadine, j'ai besoin de sentir la présence de la nature.

Mon association avec un investisseur m'a permis d'avoir accès à des techniques nouvelles qui donnent du relief à certains de mes papiers, ou me permettent de travailler sur de grands formats. Mes collections sont déjà diffusées dans une vingtaine de pays. Je vis une aventure formidable qui m'amène à aller au bout de mes idées. Du coup, j'ai du mal à mettre la limite entre boulot et vie privée. Mais ce projet me booste tellement que je ne cherche pas à m'autodiscipliner. Mon rêve serait que ma marque performe et, qui sait, devenir un jour la nouvelle Tricia Guild (*NDLR: fondatrice des revêtements muraux Designers Guild*).»

SES 4 CONSEILS-CLÉS

- **Être présent** partout où on peut, pour plus de visibilité.
- Miser sur le **réseautage**, créer des liens et les entretenir.
- Se faire **accompagner**, **coacher** et **subsidier** le plus possible.
- Se former en **gestion**.

L'ERREUR À ÉVITER

- **Ne pas y aller à fond**, être dans le doute.

WWW.TENUEDEVILLE.COM.

BONNES PISTES

- **L'association belge des femmes chefs d'entreprise** a mis sur pied un programme de mentorat. WWW.FCE-VKO.BE.
- **JUMP** propose aux femmes des outils pratiques pour les accompagner dans la réalisation de leurs projets professionnels. WWW.JUMP.EU.COM.
- **Le Réseau Diane** accompagne activement les indépendantes, cheffes d'entreprise, artisans et titulaires de professions libérales. WWW.RESEAUDIANE.COM.
- **Women in Business**: portail de l'entrepreneuriat féminin à Bruxelles. WWW.WOMENINBUSINESS.BE.
- **Bruxelles Pionnières** accompagne les femmes souhaitant créer leur entreprise. WWW.BRUCELLESPIONNIERES.ORG.

Promoting gender equality, advancing the economy

TRENDS

07.04.2016

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Trends Tendances

Date : **07/04/2016**
Page : **83**
Periodicity : **Weekly**
Journalist : **--**

Circulation : **25899**
Audience : **114000**
Size : **228 cm²**



Jump Forum 2016

Le Jump Forum est un événement annuel qui s'adresse aux femmes leaders et actives pour l'égalité des genres dans le monde du travail.



▲ **Erwin Ollivier**, *general manager* de DLL Belgium qui a reçu le Wo.Men@Work Award 2016, un prix remis par Jump, en collaboration avec Coca-Cola Enterprises Belgium, en compagnie de **Jef Van In**, CEO d'AXA Bank Europe, **Isabella Lenarduzzi**, fondatrice et directrice générale de Jump, **Etienne Gossart**, *country director Belgium-Luxembourg* de Coca Cola Enterprises et président du jury, et **Pascale Van Damme**, *managing director* de Dell Belux.



PHOTOS : DANN

▲ **Claire Godding** et **Sandrine Sas**, respectivement *head of diversity & inclusion* et *head of legal business operating office* chez BNP Paribas Fortis, entourent **Laurence Einsweiler**, *legal affairs director* de Pfizer Belux.

▼ **Vincent Cespedes**, philosophe français et orateur du jour, **Etienne Gossart** et **Marc Timmerman**, *managing partner* d'Axiom Consulting Partners Europe.



PEOPLESPHERE.BE

07.04.2016

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

www.peoplesphere.be

Date : **07/04/2016**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **--**

Circulation : **--**
Audience : **1000**
Size : **--**

http://www.peoplesphere.be/nl/het-glazen-plafond-aan-het-verdwijnen-of-onverwoestbaar/

Het glazen plafond, aan het verdwijnen of onverwoestbaar?

De belangrijkste oorzaak voor de economische groei van de laatste vijftig jaar is niet de verspreiding van nieuwe technologieën of de opkomst van de BRIC-landen (Brazilië, Rusland, India en China), maar het steeds toenemend aantal vrouwen dat hun weg vindt naar de arbeidsmarkt. Toch zien we dat vrouwen nog steeds ondervertegenwoordigd zijn in het topmanagement van het merendeel van de bedrijven. Daarom zegt Peoplesphere: tijd voor actie! Van de 6 miljoen banen die het voorbije decennium in Europa werden gecreëerd, worden er 4 miljoen ingenomen door vrouwen. 60% van de mensen met een universitair diploma zijn vrouwen en de kloof tussen man en vrouw blijft groeien. Bijna 80% van de aankoopbeslissingen worden door vrouwen genomen. De belangrijkste variabele om de concurrentiepositie van een land te bepalen, is zijn menselijk kapitaal. Als evenveel vrouwen dan mannen aan de economie zouden deelnemen, zou het bbp (bruto binnenlands product) van de Europese Unie met 14% toenemen! Vrouwen vertegenwoordigen een immense talentenvijver. Krijgen ze minder toegang dan mannen tot alle mogelijke functies in alle mogelijke beroepen, dan worden de beschikbare talenten slecht benut met een slechte ROI tot gevolg. Professionele gelijkheid is niet alleen een kwestie van rechtvaardigheid, maar ook van efficiëntie en resultaten. Dat is zowel het geval op macro-economisch niveau als binnen iedere onderneming.

Toch zijn de uitdagingen nog legio …

In het het Vrouwen aan de top – rapport van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen lezen we dat in de privésector 45% van de werknemers vrouwen zijn, waarvan slechts 30% een managementfunctie bekleedt. Er is sprake van een 'lekkende pijplijn': op elk niveau van de bedrijfshiërarchie werken minder vrouwen dan op het niveau er net onder. Het resultaat van deze afvalkoers is een zeer beperkte aanwezigheid van vrouwen in de hoogste regionen. Ondanks de quota die in 2011 werden gestemd (33% vrouwen tegen 2018), bedraagt het aandeel vrouwen in de raden van bestuur van beursgenoteerde ondernemingen slechts 16% en minder dan 10% in de directiecomités. In 61% van de beursgenoteerde bedrijven zetelt geen enkele vrouw in de raad van bestuur, 27% telt één vrouwelijke bestuurder en 11% heeft er twee of meer.

Zeker in de technologische sector is het probleem groot: door de erg lage instroom aan vrouwen aan de basis, kunnen slechts weinigen doorstromen naar de top.

Als vrouwen erin slagen om hogere functies in te nemen, bevinden ze zich vaak in afdelingen of diensten die als minder centraal en minder strategisch voor de organisatie (HR, administratie, communicatie enz.) worden beschouwd. Ze kunnen maar moeilijk doorstoten tot de meer strategische departementen (productontwikkeling, productie, verkoop, financiën enz.), wat hen de nodige zichtbaarheid zou geven om een directiefunctie aangeboden te krijgen.

Het (beperkte) aantal vrouwen in directiecomités is het rechtstreekse gevolg van hun positie binnen de betrokken onderneming. Dat is niet zo voor de raden van bestuur. Wie in het directiecomité zetelt, is erin geslaagd om op te klimmen in de hiërarchie en carrière te maken. De aanwezigheid van meer vrouwen op dat niveau laat niet alleen toe de vruchten te plukken van een winnende strategie in professionele gelijkheid, het is ook de beste manier om in de bestuursraden van andere ondernemingen eveneens meer vrouwen te krijgen. De helft van de bedrijven uit de BEL20 (de index van de twintig grootste ondernemingen op de beurs van Brussel) heeft geen enkele vrouw in zijn uitvoerend comité …

En dat is een gigantisch probleem, dat aangepakt moet worden. Om ook ons steentje bij te dragen, en de evolutie in een stroomversnelling te helpen, stapte Peoplesphere naar bedrijven om na te gaan wat zij al dan niet doen om de genderbalans in hun organisatie in evenwicht te brengen.

Lees het volledige artikel, en uiteraard het bijhorende dossier in Peoplesphere n°102! Nog niet geabonneerd? Klik hier!

Maïté Holvoet

Bron: JUMP

TRENDS TENDANCES

07.04.2016

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Trends Tendances

Date : **07/04/2016**
Page : **83**
Periodicity : **Weekly**
Journalist : **--**

Circulation : **25899**
Audience : **114000**
Size : **228 cm²**



Jump Forum 2016

Le Jump Forum est un événement annuel qui s'adresse aux femmes leaders et actives pour l'égalité des genres dans le monde du travail.



▲ **Erwin Ollivier**, *general manager* de DLL Belgium qui a reçu le Wo.Men@Work Award 2016, un prix remis par Jump, en collaboration avec Coca-Cola Enterprises Belgium, en compagnie de **Jef Van In**, CEO d'AXA Bank Europe, **Isabella Lenarduzzi**, fondatrice et directrice générale de Jump, **Etienne Gossart**, *country director Belgium-Luxembourg* de Coca Cola Enterprises et président du jury, et **Pascale Van Damme**, *managing director* de Dell Belux.



PHOTOS : DANN

▲ **Claire Godding** et **Sandrine Sas**, respectivement *head of diversity & inclusion* et *head of legal business operating office* chez BNP Paribas Fortis, entourent **Laurence Einsweiler**, *legal affairs director* de Pfizer Belux.

▼ **Vincent Cespedes**, philosophe français et orateur du jour, **Etienne Gossart** et **Marc Timmerman**, *managing partner* d'Axiom Consulting Partners Europe.



NEWS AGENCY

12.04.2016

NEWS AGENCY
JUMP 2
Ref : 27075

Belga

Date : **12/04/2016**
Page : **30**
Periodicity : **Daily**
Journalist : **--**

Circulation : **--**
Audience : **0**
Size : **--**

Mission économique au Maroc - Les femmes entreprennent plus au Maroc qu'en Belgique

(BELGA) = Bien que seulement 15% des travailleurs déclarés au Maroc soient des femmes, celles-ci représentent tout de même 10% des entrepreneurs du pays. Le ratio est bien meilleur qu'en Belgique (7%, selon Jump), mais, dans un royaume comme dans l'autre, l'entrepreneuriat féminin est confronté à de nombreux obstacles communs. L'exportation reste ainsi une étape difficile à franchir, a affirmé Wassila Ibrahimi, vice-Présidente de l'Association des femmes chefs d'entreprise du Maroc (Afem), à l'occasion de la visite de la secrétaire d'Etat bruxelloise Cécile Jodogne et d'une partie de la délégation belge, dont les représentantes de Jump et du réseau Diane de l'UCM.

En bientôt 16 ans d'existence, l'Afem a établi plus de 80 partenariats nationaux et internationaux. L'association, qui comprend plus de 600 membres, est présente dans tout le pays via huit délégations régionales. Son but est à la fois de "pousser les jeunes femmes à entreprendre et assurer une présence féminine inclusive dans le monde des affaires marocain". Son premier incubateur a été créé en 2006. Dix ans plus tard, ils sont au nombre de sept et ont permis la création de 87 entreprises. Pour Mme Ibrahimi, un des besoins les plus urgent est de "renforcer le réseautage" des femmes. Isabella Lenarduzzi (Jump) fait un constat semblable pour la Belgique. "Les femmes restent des indépendantes mais ne deviennent pas des chefs d'entreprise." La croissance de l'entreprise reste un réel challenge au Maroc comme en Belgique. "Les entrepreneurs belges font très peu d'exportation", appuie Mme Lenarduzzi. Du côté du réseau Diane de l'UCM, porté par Virginie Pierre, l'incitation à l'exportation est d'ailleurs devenue un cheval de bataille. Pour y parvenir, le projet de Diane est de "créer un réseau féminin autour du bassin méditerranéen".

L'Afem est notamment financé par de nombreux bâilleurs de fonds étrangers, comme la Coopération au développement belge.

BELGA.BE

12.04.2016

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

www.belga.be

Date : **12/04/2016**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **Belga, News Agency**

Circulation : **--**
Audience : **1000**
Size : **--**

http://www.belga.be/fr/news/details-79739290/

Les femmes entreprennent plus au Maroc qu'en Belgique

Mission économique au Maroc

CASABLANCA 11:00 12/04/2016 (BELGA)

Bien que seulement 15% des travailleurs déclarés au Maroc soient des femmes, celles-ci représentent tout de même 10% des entrepreneurs du pays. Le ratio est bien meilleur qu'en Belgique (7%, selon Jump), mais, dans un royaume comme dans l'autre, l'entrepreneuriat féminin est confronté à de nombreux obstacles communs. L'exportation reste ainsi une étape difficile à franchir, a affirmé Wassila Ibrahimi, vice-Présidente de l'Association des femmes chefs d'entreprise du Maroc (Afem), à l'occasion de la visite de la secrétaire d'Etat bruxelloise Cécile Jodogne et d'une partie de la délégation belge, dont les représentantes de Jump et du réseau Diane de l'UCM.

En bientôt 16 ans d'existence, l'Afem a établi plus de 80 partenariats nationaux et internationaux. L'association, qui comprend plus de 600 membres, est présente dans tout le pays via huit délégations régionales. Son but est à la fois de "pousser les jeunes femmes à entreprendre et assurer une présence féminine inclusive dans le monde des affaires marocain". Son premier incubateur a été créé en 2006. Dix ans plus tard, ils sont au nombre de sept et ont permis la création de 87 entreprises.
Pour Mme Ibrahimi, un des besoins les plus urgent est de "renforcer le réseautage" des femmes. Isabella Lenarduzzi (Jump) fait un constat semblable pour la Belgique. "Les femmes restent des indépendantes mais ne deviennent pas des chefs d'entreprise."
La croissance de l'entreprise reste un réel challenge au Maroc comme en Belgique. "Les entrepreneurs belges font très peu d'exportation", appuie Mme Lenarduzzi. Du côté du réseau Diane de l'UCM, porté par Virginie Pierre, l'incitation à l'exportation est d'ailleurs devenue un cheval de bataille. Pour y parvenir, le projet de Diane est de "créer un réseau féminin autour du bassin méditerranéen".
L'Afem est notamment financé par de nombreux bâilleurs de fonds étrangers, comme la Coopération au développement belge. (EXT, ECO, PMI, JUG, fr)

METROTIME.BE

12.04.2016

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

fr.metrotime.be

Date : **12/04/2016**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **Belga, News Agency**

Circulation : **10000**
Audience : **10000**
Size : **--**

http://fr.metrotime.be/2016/04/12/news/les-femmes-entreprennent-plus-au-maroc-quen-belgique/

Les femmes entreprennent plus au Maroc qu'en Belgique



Bien que seulement 15% des travailleurs déclarés au Maroc soient des femmes, celles-ci représentent tout de même 10% des entrepreneurs du pays. Le ratio est bien meilleur qu'en Belgique (7%, selon Jump), mais, dans un royaume comme dans l'autre, l'entrepreneuriat féminin est confronté à de nombreux obstacles communs. L'exportation reste ainsi une étape difficile à franchir, a affirmé Wassila Ibrahimi, vice-Présidente de l'Association des femmes chefs d'entreprise du Maroc (Afem), à l'occasion de la visite de la secrétaire d'Etat bruxelloise Cécile Jodogne et d'une partie de la délégation belge, dont les représentantes de Jump et du réseau Diane de l'UCM. En bientôt 16 ans d'existence, l'Afem a établi plus de 80 partenariats nationaux et internationaux. L'association, qui comprend plus de 600 membres, est présente dans tout le pays via huit délégations régionales. Son but est à la fois de « pousser les jeunes femmes à entreprendre et assurer une présence féminine inclusive dans le monde des affaires marocain ». Son premier incubateur a été créé en 2006. Dix ans plus tard, ils sont au nombre de sept et ont permis la création de 87 entreprises.

Pour Mme Ibrahimi, un des besoins les plus urgents est de « renforcer le réseautage » des femmes. Isabella Lenarduzzi (Jump) fait un constat semblable pour la Belgique. « Les femmes restent des indépendantes mais ne deviennent pas des chefs d'entreprise. »

La croissance de l'entreprise reste un réel challenge au Maroc comme en Belgique. « Les entrepreneurs belges font très peu d'exportation », appuie Mme Lenarduzzi. Du côté du réseau Diane de l'UCM, porté par Virginie Pierre, l'incitation à l'exportation est d'ailleurs devenue un cheval de bataille. Pour y parvenir, le projet de Diane est de « créer un réseau féminin autour du bassin méditerranéen ».

L'Afem est notamment financé par de nombreux bâilleurs de fonds étrangers, comme la Coopération au développement belge.

Source: Belga

LAVENIR.NET

12.04.2016

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

www.lavenir.net

Date : **12/04/2016**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **Belga, News Agency**

Circulation : **28753**
Audience : **28753**
Size : **--**

http://www.lavenir.net/cnt/dmf20160412_00810029/les-femmes-entreprennent-plus-au-maroc-qu-en-belgique

Les femmes entreprennent plus au Maroc qu'en Belgique

Accueil
Monde - Hier 11h45 - - Belga



--Illustration Reporters/Universal Image Grou

Bien que seulement 15% des travailleurs déclarés au Maroc soient des femmes, celles-ci représentent tout de même 10% des entrepreneurs du pays.

Le ratio est bien meilleur qu'en Belgique (7%, selon Jump), mais, dans un royaume comme dans l'autre, l'entrepreneuriat féminin est confronté à de nombreux obstacles communs.

L'exportation reste ainsi une étape difficile à franchir, a affirmé Wassila Ibrahimi, vice-Présidente de l'Association des femmes chefs d'entreprise du Maroc (Afem), à l'occasion de la visite de la secrétaire d'État bruxelloise Cécile Jodogne et d'une partie de la délégation belge, dont les représentantes de Jump et du réseau Diane de l'UCM.

En bientôt 16 ans d'existence, l'Afem a établi plus de 80 partenariats nationaux et internationaux. L'association, qui comprend plus de 600 membres, est présente dans tout le pays via huit délégations régionales. Son but est à la fois de «pousser les jeunes femmes à entreprendre et assurer une présence féminine inclusive dans le monde des affaires marocain». Son premier incubateur a été créé en 2006. Dix ans plus tard, ils sont au nombre de sept et ont permis la création de 87 entreprises.

Pour Mme Ibrahimi, un des besoins les plus urgent est de «renforcer le réseautage» des femmes. Isabella Lenarduzzi (Jump) fait un constat semblable pour la Belgique. «Les femmes restent des indépendantes mais ne deviennent pas des chefs d'entreprise.»

La croissance de l'entreprise reste un réel challenge au Maroc comme en Belgique. «Les entrepreneurs belges font très peu d'exportation», appuie Mme Lenarduzzi. Du côté du réseau Diane de l'UCM, porté par Virginie Pierre, l'incitation à l'exportation est d'ailleurs devenue un cheval de bataille. Pour y parvenir, le projet de Diane est de «créer un réseau féminin autour du bassin méditerranéen».

L'Afem est notamment financé par de nombreux bâilleurs de fonds étrangers, comme la Coopération au développement belge.

BX1.BE

12.04.2016

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

bx1.be

Date : **12/04/2016**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **--**

Circulation : **--**
Audience : **1000**
Size : **--**

http://bx1.be/depeches/les-femmes-entreprennent-plus-au-maroc-quen-belgique/

Les femmes entreprennent plus au Maroc qu'en Belgique



Bien que seulement 15% des travailleurs déclarés au Maroc soient des femmes, celles-ci représentent tout de même 10% des entrepreneurs du pays. Le ratio est bien meilleur qu'en Belgique (7%, selon Jump), mais, dans un royaume comme dans l'autre, l'entrepreneuriat féminin est confronté à de nombreux obstacles communs. L'exportation reste ainsi une étape difficile à franchir, a affirmé Wassila Ibrahimi, vice-Présidente de l'Association des femmes chefs d'entreprise du Maroc (Afem), à l'occasion de la visite de la secrétaire d'Etat bruxelloise Cécile Jodogne et d'une partie de la délégation belge, dont les représentantes de Jump et du réseau Diane de l'UCM. En bientôt 16 ans d'existence, l'Afem a établi plus de 80 partenariats nationaux et internationaux. L'association, qui comprend plus de 600 membres, est présente dans tout le pays via huit délégations régionales. Son but est à la fois de « pousser les jeunes femmes à entreprendre et assurer une présence féminine inclusive dans le monde des affaires marocain ». Son premier incubateur a été créé en 2006. Dix ans plus tard, ils sont au nombre de sept et ont permis la création de 87 entreprises.

Pour Mme Ibrahimi, un des besoins les plus urgents est de « renforcer le réseautage » des femmes. Isabella Lenarduzzi (Jump) fait un constat semblable pour la Belgique. « Les femmes restent des indépendantes mais ne deviennent pas des chefs d'entreprise. »

La croissance de l'entreprise reste un réel challenge au Maroc comme en Belgique. « Les entrepreneurs belges font très peu d'exportation », appuie Mme Lenarduzzi. Du côté du réseau Diane de l'UCM, porté par Virginie Pierre, l'incitation à l'exportation est d'ailleurs devenue un cheval de bataille. Pour y parvenir, le projet de Diane est de « créer un réseau féminin autour du bassin méditerranéen ».

L'Afem est notamment financé par de nombreux bâilleurs de fonds étrangers, comme la Coopération au développement belge.

SKYNET.BE

12.04.2016

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

www.skynet.be

Date : **12/04/2016**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **Belga, News Agency**

Circulation : **84591**
Audience : **84591**
Size : **--**

http://www.skynet.be/actu-sports/business/article/1648442/les-femmes-entreprennent-plus-au-maroc-qu-en-belgique

Les femmes entreprennent plus au Maroc qu'en Belgique

il y a 24 h
| Belga



© BELGA

(Belga) Bien que seulement 15% des travailleurs déclarés au Maroc soient des femmes, celles-ci représentent tout de même 10% des entrepreneurs du pays. Le ratio est bien meilleur qu'en Belgique (7%, selon Jump), mais, dans un royaume comme dans l'autre, l'entrepreneuriat féminin est confronté à de nombreux obstacles communs. L'exportation reste ainsi une étape difficile à franchir, a affirmé Wassila Ibrahimi, vice-Présidente de l'Association des femmes chefs d'entreprise du Maroc (Afem), à l'occasion de la visite de la secrétaire d'Etat bruxelloise Cécile Jodogne et d'une partie de la délégation belge, dont les représentantes de Jump et du réseau Diane de l'UCM.

En bientôt 16 ans d'existence, l'Afem a établi plus de 80 partenariats nationaux et internationaux. L'association, qui comprend plus de 600 membres, est présente dans tout le pays via huit délégations régionales. Son but est à la fois de "pousser les jeunes femmes à entreprendre et assurer une présence féminine inclusive dans le monde des affaires marocain". Son premier incubateur a été créé en 2006. Dix ans plus tard, ils sont au nombre de sept et ont permis la création de 87 entreprises.

Pour Mme Ibrahimi, un des besoins les plus urgents est de "renforcer le réseautage" des femmes. Isabella Lenarduzzi (Jump) fait un constat semblable pour la Belgique. "Les femmes restent des indépendantes mais ne deviennent pas des chefs d'entreprise."

La croissance de l'entreprise reste un réel challenge au Maroc comme en Belgique. "Les entrepreneurs belges font très peu d'exportation", appuie Mme Lenarduzzi. Du côté du réseau Diane de l'UCM, porté par Virginie Pierre, l'incitation à l'exportation est d'ailleurs devenue un cheval de bataille. Pour y parvenir, le projet de Diane est de "créer un réseau féminin autour du bassin méditerranéen".

L'Afem est notamment financé par de nombreux bâilleurs de fonds étrangers, comme la Coopération au développement belge. (Belga)

BELGA

14.04.2016

NEWS AGENCY
JUMP 2
Ref : 27075

Belga

Date : **14/04/2016**
Page : **69**
Periodicity : **Daily**
Journalist : **--**

Circulation : **--**
Audience : **0**
Size : **--**

La BECI accueille positivement le soutien de Willy Borsus à l'entrepreneuriat féminin

(BELGA) = L'union des entreprises BECI (Brussels Entreprises Commerce and Industry) et le mouvement des indépendants et dirigeants de petites et moyennes entreprises IZEO ont fait le point, jeudi, sur les enjeux de l'entrepreneuriat féminin en Belgique et sur les retombées positives attendues avec le plan de promotion du ministre fédéral des Indépendants et PME Willy Borsus.

Le taux entrepreneurial est de 5,5% en Belgique, contre 12% en Europe. Pour les femmes, ce pourcentage tombe à 3%, contre 5,5% au niveau européen. Hormis l'emploi dans le service public, plus les femmes salariées montent en grade, plus l'écart salarial est important (36% en moyenne). Les revenus des femmes indépendantes sont inférieurs à celui des hommes de 19% à Bruxelles, de 38% en région flamande, et de 31% en Wallonie.

Seul un tiers des activités d'indépendant en Belgique est exercé par des femmes. Environ 23% des employeurs sont de sexe féminin. Parmi les professions libérales, l'écart est de 40%, ce qui peut en partie s'expliquer par les choix des secteurs d'activité. Les enquêtes montrent que les femmes ont moins confiance en elles et sont plus réticentes à la prise de risques.

Isabella Lenarduzzi, fondatrice de Jump, le portail de l'entrepreneuriat féminin à Bruxelles, a relevé que les femmes représentent près de 60% des diplômés universitaires. "Si on veut déployer leurs talents, il faut que les hommes s'investissent plus à la maison car les superwomen ont des limites".

Willy Borsus estime en réaction qu'"il est important que les mécanismes de combinaison entre la vie professionnelle et familiale soient améliorés. L'accès au financement est un dossier qui requiert aussi une grande attention". Une sensibilisation des banques est ainsi prévue parmi les diverses mesures du plan.

Au 1er janvier 2017, les cinq semaines facultatives de repos de maternité seront portées à neuf (et à dix en cas de naissances multiples). Elles pourront être réparties de manière souple sur une période de 39 semaines. Dès le quatrième trimestre 2016, le congé maternité sera, lui, accompagné d'une exonération des cotisations sociales avec maintien des droits pour un trimestre. Il sera proposé 105 titres-services aux femmes vivant une situation de maternité.

TRENDS

14.04.2016

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Trends

Date : **14/04/2016**
Page : **140**
Periodicity : **Weekly**
Journalist : **--**

Circulation : **32295**
Audience : **114200**
Size : **189 cm²**



WOMEN@WORK





"Spring is in the air." *"Why should I?"* Omdat het nu wat beter weer is, mocht ik die oude mop nog eens oprakelen van Erwin Ollivier, general manager en partner DLL Belgium, winnaar Corporate Gender Equality Ambassador 2016; Jef Van In, CEO AXA Bank Europe; Isabella Lenarduzzi, eigenaar Jump; jury-voorzitter Etienne Gossart, VP country director Belgium-Luxembourg Coca-Cola Enterprises; en Pascale Van Damme, managing director Dell Belux.

"Google? Dat zijn antifeministen! Ik tik Women at Work in, en wat krijg ik als eerste link te zien? Reclame voor de Nederlandse kledingwebwinkel Men at Work! Dat is toch een schande!" Enfin, terwijl ik zo bleef fulmineren om in het gevlei te komen, hadden Pascale Ameye, cofounder Centre for Balanced Leadership; Inge Ginee, director WW licensing and pricing Microsoft; en Christine Pionet, worldwide research and development Pfizer, nog een gezellige babbel.

TRENDS

14.04.2016

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Trends

Date : **14/04/2016**
Page : **140**
Periodicity : **Weekly**
Journalist : **--**

Circulation : **32295**
Audience : **114200**
Size : **189 cm²**



WOMEN@WORK





"Spring is in the air." *"Why should I?"* Omdat het nu wat beter weer is, mocht ik die oude mop nog eens oprakelen van Erwin Ollivier, general manager en partner DLL Belgium, winnaar Corporate Gender Equality Ambassador 2016; Jef Van In, CEO AXA Bank Europe; Isabella Lenarduzzi, eigenaar Jump; jury-voorzitter Etienne Gossart, VP country director Belgium-Luxembourg Coca-Cola Enterprises; en Pascale Van Damme, managing director Dell Belux.

"Google? Dat zijn antifeministen! Ik tik Women at Work in, en wat krijg ik als eerste link te zien? Reclame voor de Nederlandse kledingwebwinkel Men at Work! Dat is toch een schande!" Enfin, terwijl ik zo bleef fulmineren om in het gevlei te komen, hadden Pascale Ameye, cofounder Centre for Balanced Leadership; Inge Ginee, director WW licensing and pricing Microsoft; en Christine Pionet, worldwide research and development Pfizer, nog een gezellige babbel.

LECHO

20.04.2016

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

www.lecho.be

Date : **20/04/2016**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **Lenarduzzi, Isabella**

Circulation : **22486**
Audience : **22486**
Size : **--**

http://www.lecho.be/agora/analyse/Traitez_nous_differemment_mais_de_maniere_egale.9756771-2338.art

Traitez-nous différemment mais de manière égale!



Dans le monde entier, les entreprises créées et gérées par les femmes ont un taux de faillite moins élevé. Et pourtant elles sont moitié moins capitalisées que celles des hommes.

LECHO

20.04.2016

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

La Belgique, et Bruxelles en particulier, est le plus mauvais élève en Europe pour le taux d'entrepreneuriat féminin. Il est temps de s'en occuper sérieusement.

Les femmes sont 60% des diplômées universitaires. Elles sont donc globalement plus diplômées que les hommes. Elles décident de 80% des achats de biens de consommation. Ce sont donc les femmes qui SONT le marché.

Les femmes sont presque aussi nombreuses que les hommes à travailler sauf à Bruxelles où 50% de celles qui ont entre 15 et 65 ans travaillent, contre 59% des hommes. Mais elles sont beaucoup moins nombreuses que les hommes à être au chômage. Plus une femme est qualifiée et plus elle a des chances de travailler.



© Emy Elleboog

Si les statistiques bruxelloises sont moins favorables, c'est principalement dû à deux groupes de femmes qui travaillent peu: celles qui sont très peu qualifiées et celles qui ont un mari très riche. Ces deux groupes se rejoignent dans un modèle très traditionnel où la place des femmes est à la maison.

Le taux d'entrepreneuriat des femmes en Belgique est le plus faible d'Europe (3,1% en 2014 contre 8,4% au Portugal, qui est le pays le mieux placé).

Au niveau du nombre d'indépendants, Bruxelles fait encore moins bien que les deux autres Régions: elles sont 28% des indépendants contre 33% ailleurs. Près d'une femme sur 10 qui travaille est indépendante, et la moitié d'entre elles ont une profession libérale (à Bruxelles).

Les entrepreneuses sont surtout issues des communes les plus riches. En moyenne, elles gagnent 20% de moins que les hommes.

Accès au capital

Quand il faut du capital (du "vrai" et pas du micro-crédit!) pour créer sa boîte ou la faire grandir, il n'y a quasiment plus de femmes. Le "Female Entrepreneurship Index" (Gedi 2015) révèle que la Belgique fait un score catastrophique au niveau de l'entrepreneuriat des femmes dans le secteur technologique et parmi les entreprises de croissance.



Le taux d'entrepreneuriat des femmes en Belgique est le plus faible d'Europe. © olesiabilkei - Fotolia

Dans le monde entier, les entreprises créées et gérées par les femmes ont un taux de faillite moins élevé. Et pourtant elles sont moitié moins capitalisées que celles des hommes. L'étude Dell de cette année révèle que seulement 3% des start-ups qui ont bénéficié de capital-risque ont une femme CEO. Plus généralement, aux Etats-Unis les entrepreneuses ne captent que 4% du capital-risque (pas de chiffre pour l'Europe).

> *Dans le monde entier, les entreprises créées et gérées par les femmes ont un taux de faillite moins élevé. Et pourtant elles sont moitié moins capitalisées que celles des hommes.*

LECHO

20.04.2016

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Les entrepreneuses créent avant tout leur emploi et très peu ceux des autres. Ce sont donc surtout des indépendantes et très peu des cheffes d'entreprise. Les entrepreneuses cherchent surtout à utiliser leurs talents mais pas à gagner beaucoup d'argent. Ces affirmations peuvent être considérées comme des stéréotypes, mais elles sont pourtant confirmées par toutes les statistiques européennes.

Bien sûr, il ne doit pas y avoir uniquement un modèle d'entrepreneuriat avide de réussite financière et de roulage de mécaniques, mais à force de considérer les entrepreneuses comme des hommes comme les autres, on ne prend pas en compte leur spécificité et on ne leur donne pas les leviers nécessaires pour que leurs talents et force de travail bénéficient davantage à l'économie.



© BELGAIMAGE

Deux éléments majeurs indiquent que les femmes… ne sont pas des hommes.

- les femmes portent 3/4 du travail non rémunéré. Les femmes passent 1h30 par jour en plus que leur conjoint pour les tâches ménagères et la gestion familiale. Cela fait plus de 10h par semaine ou 40h par mois! Résultat, elles dorment moins et ont moins de temps de loisir.

- pendant des millénaires, le seul rôle des femmes était celui de porter les enfants et d'être au service de la famille. Elles étaient considérées comme les "gardiennes du foyer". Cela fait environ 50 ans seulement que les femmes ont la liberté de travailler et d'occuper tous les métiers.

Mais chacune d'entre nous porte encore les stigmates de cette responsabilité première de la famille et nous ressentons un manque de légitimité au travail, comme si ce n'était pas "notre place naturelle". Ce sentiment profond et souvent inconscient nous amène un bien plus fort sentiment de culpabilité que les hommes et une tendance à ne pas nous exposer, et à douter de nos compétences.

Dans son allocution aux Brussels Business Days, le CEO d'Imageplus a cité un gourou de l'entrepreneuriat qui dit que pour réussir comme entrepreneur, il faut avoir l'état d'esprit d'un soldat d'élite de la Marine ou d'un pirate… Je ne suis pas certaine que les femmes se voient en Jack Sparrow. La plupart d'entre nous se voient plutôt dans la belle Elisabeth Swann qui séduit le pirate et l'aide dans ses aventures mais n'en prend pas la direction.

C'est révélateur de tout ce que l'on attend d'un entrepreneur de talent. Cela a pour conséquence que quasiment toutes les femmes ayant transmis des commentaires lors de l'enquête d'Impulse (agence bruxelloise pour l'entrepreneuriat) ont signalé "ne pas être prise au sérieux" par leurs interlocuteurs dans leur démarche entrepreneuriale.

Cible oubliée

Quand Jump a réalisé la seule enquête nationale auprès des indépendantes, une d'entre elles nous a écrit ceci: *"Traitez-nous différemment mais de manière égale"*.

Au cours des deux journées des Brussels Business Days voulues et organisées par le ministre Didier Gosuin pour écouter les entrepreneurs et prendre des mesure en leur faveur, personne n'a émis d'opinion ou de proposition pour la cible des femmes. Cela reflète le manque d'attention à la question, pas que le problème est inexistant.

Alors, que faire pour que notre économie bénéficie davantage des talents des femmes?

C'est un ensemble de mesures très nombreuses qu'il faudrait pouvoir réaliser, comme…

- un meilleur statut d'indépendant qui protège par exemple la maternité. Merci au ministre Willy Borsus qui a enfin permis que les femmes ne doivent pas payer leur cotisation pour le trimestre qui suit l'accouchement et bien d'autres mesures encore, qui ont été présentées ce 7 mars.

LECHO

20.04.2016

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

- une campagne de communication qui les encourage à prendre la voie de l'entrepreneuriat et une vigilance sans faille sur la visibilité des femmes qui ont déjà fait ce choix. Nous avons besoin de "role models", de femmes de toutes les générations et de tous les milieux pour se convaincre que "c'est possible"!

- un événement récurrent qui rassemble les entrepreneuses et une plateforme web qui regroupe les articles liés à leurs préoccupations. La ministre Céline Fremault a soutenu la création d'un site web www.womeninbusiness.be qui est un début de réponse.

Il y a trois mesures à prendre qui sont les piliers de tout plan d'action:

1. Mesurer

Si on veut faire sérieusement les choses il faut d'abord savoir de quelle situation on part.

Il faut avoir les chiffres des différents types d'entrepreneuriat – commerçantes, professions libérales,... – et savoir clairement combien de femmes sont propriétaires d'entreprise et réellement responsables de leur gestion. Combien exportent; combien ont des salariés (le chiffre de 23% de femmes parmi les employeurs est hautement improbable, il faut des statistiques qui reflètent la réalité); leur secteur d'activité; leur capital; leur taux de faillite…

Mais il faut aussi mesurer le travail de toutes les structures d'accompagnement et de soutien (surtout publiques): pourcentage de femmes parmi les entreprises accompagnées; leur taux de réussite; combien reçoivent des subsides et pour quel montant moyen à comparer avec les entreprises d'hommes…

Quelle serait l'augmentation du PIB et le nombre d'emplois créés si les femmes créaient autant d'entreprises que les hommes? Exemples: le PIB européen augmenterait de 9 milliards d'euros par an si les femmes représentaient la moitié du secteur du numérique; en France, si les femmes rattrapaient les hommes en entrepreneuriat, il pourrait y avoir 1 million d'entreprises de plus et 4 à 5 millions de créations d'emplois.

Ce qui ne se mesure pas n'existe pas!

2. Réaliser

Chaque ministre régional de l'Économie se fixe un objectif du taux d'entreprenariat féminin et un calendrier. Il faut créer une dynamique de tous les acteurs avec une obligation de résultat par organisme subventionné et des indicateurs de performance pour mesurer les progrès et les difficultés.

Quand un sujet est considéré comme stratégique, on fixe toujours des objectifs précis.

3. Former

Il faut que TOUS les acteurs de l'entrepreneuriat soient formés à la différence de genre afin qu'ils apportent leur soutien sans biais et sans stéréotypes. Les femmes ne sont pas des hommes comme les autres, car elles n'ont pas la même histoire collective et ne portent pas le même poids quant aux tâches domestiques et familiales.

Discriminer c'est aussi traiter de façon égale des personnes qui sont dans des situations différentes. Autrement dit, pour ne pas faire avancer la place des femmes dans l'économie, traitez-les comme si elles étaient des hommes.

L'entrepreneuriat féminin c'est un levier pour la compétitivité et l'emploi.

Mais c'est aussi une source d'émancipation et de liberté pour les femmes.

Par Isabella Lenarduzzi
Fondatrice de l'entreprise sociale Jump ("Promoting Gender Equality, Advancing the Economy")

LA NOUVELLE GAZETTE

22.04.2016

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

La Nouvelle Gazette (éd. Charleroi)

Date : **22/04/2016**
Page : **44**
Periodicity : **Daily**
Journalist : **--**

Circulation : **21100**
Audience : **0**
Size : **232 cm²**



ENTREPRENEURIAT FÉMININ

Stimuler l'entrepreneuriat féminin

L'union des entreprises BECI (Brussels Entreprises Commerce and Industry) et le mouvement des indépendants et dirigeants de petites et moyennes entreprises IZEO ont fait le point, jeudi, sur les enjeux de l'entrepreneuriat féminin en Belgique et sur les retombées positives attendues avec le plan de promotion du ministre fédéral des Indépendants et PME Willy Borsus.

> L'entrepreneuriat belge inférieur de 6,5 % à la moyenne européenne

Le taux entrepreneurial est de 5,5% en Belgique, contre 12% en Europe. Pour les femmes, ce pourcentage tombe à 3%, contre 5,5% au niveau européen. Hormis l'emploi dans le service public, plus les femmes salariées montent en grade, plus l'écart salarial est important (36% en moyenne).

> Revenus des indépendantes inférieurs de 31 % en Wallonie

Les revenus des femmes indépendantes sont inférieurs à celui des hommes de 19% à Bruxelles, de 38% en région flamande, et de 31% en Wallonie.



1/3 des indépendants. ▸ D.R.

Seul un tiers des activités d'indépendant en Belgique est exercé par des femmes. Environ 23% des employeurs sont de sexe féminin. Parmi les professions libérales, l'écart est de 40%, ce qui peut en partie s'expliquer par les choix des secteurs d'activité. Les enquêtes montrent que les femmes ont moins confiance en elles et sont plus réticentes à la prise de risques.

> Les femmes représentent 60 % des diplômes universitaires

Isabella Lenarduzzi, fondatrice de Jump, le portail de l'entrepreneuriat féminin à Bruxelles, a relevé que les femmes représentent près de 60% des diplômés universitaires. *« Si on veut déployer leurs talents, il faut que les hommes s'investissent plus à la maison car les superwomen ont des limites ».*

> Améliorer la combinaison vie professionnelle / familiale

Willy Borsus estime en réaction qu' *« il est important que les mécanismes de combinaison entre la vie professionnelle et familiale soient améliorés. L'accès au financement est un dossier qui requiert aussi une grande attention ».* Une sensibilisation des banques est prévue parmi les diverses mesures du plan. Au 1er janvier 2017, les 5 semaines facultatives de repos de maternité seront portées à neuf (et à dix en cas de naissances multiples). Elles pourront être réparties de manière souple sur une période de 39 semaines.

> 105 titres-services

Dès le quatrième trimestre 2016, le congé maternité sera accompagné d'une exonération des cotisations sociales avec maintien des droits pour un trimestre. Il sera proposé 105 titres-services aux femmes en situation de maternité. ■

PLEIN SOLEIL

01.05.2016

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Plein Soleil

Date : **01/05/2016**
Page : **9**
Periodicity : **Monthly**
Journalist : **--**

Circulation : **--**
Audience : **0**
Size : **456 cm²**

Maman et travailleuse: deux vies à concilier...

Le constat n'est pas neuf: avoir des enfants et mener dans le même temps une activité professionnelle laisse peu de temps pour souffler. Les femmes en savent quelque chose!



Certains pères réduisent leur temps de travail pour passer plus de temps à la maison. Un choix difficile, qui satisfait la moitié d'entre eux. (Photo Huguette Wilmotte)

Travailler: un choix?

Entre la visite chez le dentiste avec Noah, les devoirs d'Emma, la petite dernière à aller chercher à la crèche et les réunions au boulot, il faut sans cesse ruser avec le temps.

Les femmes représentent 46% de la population active. Beaucoup travaillent à temps partiel. Parfois par choix, c'était le cas pour 10,8% des femmes en 2012. D'autres y sont contraintes pour divers motifs: 26,4% pour des raisons liées au marché du travail, 22% en raison de soins à apporter à des membres de la famille.

Certaines décident d'interrompre carrément leur carrière, le temps d'élever les enfants ou de s'occuper d'un proche malade. Il leur faudra assumer les conséquences d'une telle décision en termes de perspectives de carrière et de pension. Les mesures prises par le ministre des Pensions n'augurent rien de bon!

Le syndicat socialiste relève un fait surprenant: quand un homme choisit de passer plus de temps avec sa famille, la société lui fait payer le prix fort. Il se verra davantage sanctionné qu'une femme et, après la reprise du travail, son salaire évoluera encore moins vite.

Certains n'hésitent pourtant pas à braver ces difficultés pour soutenir la carrière de leur compagne et passer plus de temps à la maison. Interrogés pour les besoins d'une étude menée par Jump, lobby européen en faveur de plus de mixité dans les entreprises, 50% de ceux qui ont fait le pas se déclarent satisfaits, 32% répondent que cela dépend des jours et 5% regrettent leur décision.

Inverser les rôles reste difficile

Quoi qu'il en soit, les femmes continuent à assumer la plus grande part des tâches domestiques. L'enquête menée par la Direction générale Statistique sur l'emploi du temps en 2013 montre qu'elles leur consacrent en moyenne 8 heures de plus par semaine que les hommes. Il faut encore ajouter 1 heure 30 de plus par semaine pour s'occuper des enfants. On ne s'étonnera pas d'apprendre que les hommes ont davantage de temps de loisir que leurs compagnes: près de 6 heures de plus.

Pourquoi des «choix» aussi conformes à la tradition? Des chercheurs de l'Insee, en France, se sont posé la question et sont arrivés à la conclusion que, même lorsque les femmes s'investissent fortement dans le travail voire lorsqu'elles gagnent davantage que leur conjoint, les normes de genre l'emportent toujours et ce même chez les jeunes générations.

Comme l'écrit Godelieve Ugeux dans l'étude ACRF-Femmes en milieu rural «Un enfant ou un travail: faut-il choisir?» (1), «Concilier vie familiale et vie professionnelle est un challenge fait de choix incessants pour décider des priorités en ayant chaque fois envisagé le pour et le contre. Et finalement, consentir à de petits arrangements ou combines invraisemblables pour sauver l'essentiel souvent menacé par le courant rapide et intense de la vie. Mais l'éducation des enfants, c'est également le boulot de la société entière. Celle-ci s'est civilisée avec l'affirmation du masculin soutenue par un certain égocentrisme. Mais depuis le siècle dernier, des mouvements de femmes, de mieux en mieux compris et encouragés par des hommes, veulent changer le modèle et faire émerger d'autres valeurs que la performance de l'égo ou le pouvoir exorbitant de l'économie et de la finance au seul profit de quelques-uns qui détruisent la nature. Puissent-ils ensemble faire avancer la société entière, loin des clivages sexistes, des rôles figés et des inégalités insensées!»

■ ANNE VANHESE

(1) L'étude peut être téléchargée sur le site www.acrf.be.

MOUSTIQUE.BE

14.06.2016

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

www.moustique.be

Date : **14/06/2016**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **--**

Circulation : **3035**
Audience : **3035**
Size : **--**

http://www.moustique.be/16118/sexisme-toutes-victimes

Sexisme - Toutes victimes



14/06/2016

Rafal Naczyk

Même sorti du tabou, le harcèlement sexuel reste difficile à prouver devant les tribunaux. Pourtant, il touche deux femmes sur trois au travail. Plusieurs d'entre elles nous ont expliqué comment elles avaient souffert de ce véritable fléau social.

Qui couche avec qui ? C'est le thème le plus débattu lors des conférences de machines à café. Et l'émission favorite des auditeurs de radio moquette. Le plus souvent, ce ne sont que des rumeurs. Mais derrière ces ragots, les attouchements, gestes déplacés et obscènes, propositions équivoques à caractère sexuel et autres envois de SMS et d'images pornographiques sont, eux, bien réels. En France, l'affaire Denis Baupin - ce député français accusé de harcèlement sexuel par quatre élues écologistes - a mis en lumière lesa violences à l'égard des femmes politiques. Depuis, les langues se délient. Jusqu'en Belgique où les femmes dénoncent les "grivoiseries ordinaires" et "droits de cuissage" de leurs collègues masculins. Christine Defraigne, présidente du Sénat, a ainsi témoigné pour la première fois publiquement d'agressions sexuelles qui se sont déroulées il y a plusieurs années.

Elle a aussi rappelé que les comportements sexistes ne se limitaient pas au seul monde politique. Salariées, cadres ou même dirigeantes, personne n'est épargné dans l'entreprise. Le sexisme ordinaire s'est faufilé partout. En Belgique, 60 % des femmes déclarent ainsi avoir subi une forme de harcèlement sexuel depuis l'âge de 15 ans. La moyenne européenne étant de 55 %, selon l'étude "La violence à l'égard des femmes" menée auprès de 42.000 femmes (18-74 ans) par l'Agence des droits fondamentaux de l'UE. Pire, 30 % des femmes belges ont même vécu ce harcèlement dans les 12 mois précédant l'enquête (21 % pour la moyenne européenne), réalisée en 2014.

"La forme la plus courante, ce sont les mauvaises plaisanteries, les propos sexistes quotidiens" , explique Isabella Lenarduzzi, 51 ans, fondatrice de JUMP, une entreprise qui lutte contre les inégalités entre hommes et femmes au travail. "*Des petites phrases si répandues qu'on ne les perçoit même plus comme du sexisme. D'autant qu'on reproche même à la victime son manque d'humour… Personnellement, je n'ai jamais vécu cela comme du harcèlement, parce qu'en tant qu'entrepreneuse, je n'étais pas dépendante de ces hommes. Sur le moment, je ne me rendais même pas compte à quel point c'était dégradant,* confie Isabella Lenarduzzi. *Avec le recul, je vois que c'était une façon de me préserver. Mais la plupart*

MOUSTIQUE.BE

14.06.2016

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

des femmes, celles qui sont salariées, sont dans des environnements captifs. Il leur est impossible de dénoncer les avances déplacées d'un collègue ou d'un supérieur sans prendre de risques pour leur carrière."
Prenez des hommes et des femmes, mélangez-les, enfermez-les dix heures par jour dans le même bureau, ajoutez une louche de stress et vous obtiendrez une recette vieille comme le monde… La séduction fait partie intégrante des relations de travail. Mais entre le jeu du cœur et le vrai délit, les dérapages sont légion. *"Pendant des années, j'ai baigné dans un climat de "gaudriole à papa ". La journée, il était de bon ton de me demander comment je me rasais la chatte. Ou, au bout d'une journée de travail harassante, de me lâcher: " Et toi, tes bouts de seins pointent comment? "*, témoigne sans ambage Yasmine, 42 ans. *Bien sûr, il y a une sorte de folklore. Et chaque femme a sa zone de tolérance. Mais au final, ça m'a ravagée."*

LA LIBRE BELGIQUE

21.06.2016

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

La Libre Belgique

Date : **20/07/2016**
Page : **51**
Periodicity : **Daily**
Journalist : **Lenarduzzi, Isabella**

Circulation : **41962**
Audience : **160850**
Size : **266 cm²**



Une femme de plus au casse-pipe

En 2009, après la crise financière, un banquier américain confiait : "Après que les hommes ont mis le bordel, les femmes prennent leur place pour faire le ménage." A Theresa May de réussir sa "mission impossible" !

Il y a presque deux ans, j'écrivais: *"La composition du nouveau gouvernement donne une nouvelle preuve qu'il existe un plafond de verre pour les femmes (4 sur 18 ministres) mais il fait pire... il révèle l'existence d'une falaise de verre. Les deux ministres du MR pour les portefeuilles les plus dangereux (mobilité et énergie) sont deux femmes. Ce ne sont pas des fauteuils ministériels dont elles héritent mais des sièges éjectables."* Depuis cet article, une des deux a dû effectivement démissionner et l'autre est très chahutée.

Il y a dix ans, deux professeurs de l'université britannique d'Exeter, utilisent pour la première fois le terme de *"glass cliff"* pour expliquer que les femmes obtiennent souvent des postes à responsabilité dans des entreprises qui sont menacées ou en forte perte de vitesse et qu'en plus, elles ne bénéficient pas du même soutien de leurs collègues comparé à celui que recevrait un homme qui doit relever un pareil défi.

Les exemples sont nombreux aussi bien dans le monde des affaires que celui de la politique. Rappelons seulement les femmes islandaises ayant pris le pouvoir politique et financier après le désastre économique de 2008. Après avoir sorti leur pays d'affaires d'une façon déterminée et différente des autres pays en récession, elles sont quasi toutes remplacées par des hommes. Au Libéria, c'est Ellen Johnson Sirleaf, première femme en Afrique à être élue au suffrage universel, qui succéda au dictateur Charles Taylor qui lui laissa un pays en ruine. Elle gagna les élections contre une vedette du football et garde le pouvoir jusqu'à présent. Dans le monde des affaires, Mary Barra, CEO de General Motors apprend quelques semaines après sa prise de fonction qu'il y a un défaut (connu par d'autres managers) des airbags de la Chevrolet Cobalt ayant causé au moins 13 morts. Citons aussi Dominique Leroy qui fait des résultats remarquables et qui apporte un leadership moderne et performant, alors qu'elle a pris la tête d'une entreprise meurtrie par des luttes de clans alimentées par son prédécesseur et qui gagne cinq fois moins que lui, mais aussi deux fois moins que certains hommes dans son comité de direction.

Pourquoi recruter les femmes pour les missions impossibles? Plusieurs études montrent que lorsque l'entreprise est en difficulté, les étudiants qui analysent le "business case" pour choisir un nouveau CEO, recherchent un autre type de leadership que celui effectif jusque-là, et sont majoritaires à vouloir dès lors une femme pour remplacer un homme. On peut aussi vérifier que les salaires des femmes CEO sont globalement très inférieurs à celui des hommes CEO. Cela s'explique partiellement par les problèmes que rencontre l'entreprise au moment de la prise de fonction. La difficulté de la mission est donc un grand risque pour l'image et la carrière de celui ou de celle qui l'endosse et n'est de plus, pas récompensé(e) financièrement.

Il y a donc beaucoup moins de concurrence pour obtenir ce poste, ce qui laisse davantage d'opportunités pour des "outsiders" du "business as usual", donc en premier lieu, les femmes!

Dans son dossier sur les 50 femmes les plus puissantes au monde, le rédacteur en chef du magazine "Fortune", écrit que les postes les plus précaires aujourd'hui sont occupés par des femmes et qu'il leur faudra des qualités exceptionnelles pour éviter l'échec. Après la défaite personnelle de Cameron qui a pris un risque démesuré pour son pays, uniquement pour asseoir son pouvoir dans son parti, et après la fuite de Nigel Farage qui n'a pas voulu assumer les conséquences de ses positions, c'est à une femme que revient la "mission impossible" de limiter l'impact de la sortie de son pays de l'Europe. Sa différence par rapport à David Cameron et Boris Johnson, qu'elle a pourtant pris comme ministre des Affaires étrangères (!), n'est pas uniquement son sexe mais aussi ses origines de classe moyenne et sa scolarité dans les écoles publiques. Elle ne fait pas partie de la "caste" des dominants en Grande-Bretagne, ni par sa famille, ni par son éducation, ni par son genre. L'histoire nous dira si cette diversité permettra à Theresa May de réussir sa "mission impossible".





ISABELLA LENARDUZZI
Fondatrice et directrice de Jump "Promoting gender equality, advancing the economy".

SMARTBIZ

21.06.2016

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

De lekkende leiding

De lekkende leiding is in essentie de reden waarom het aantal vrouwen in STEM-sectoren ondermaats blijft. Van het totaal aantal vrouwen dat het traject via opleiding en arbeidsmarkt doorlopen, blijft slechts een klein deel over om een functie te bekleden op een hoger niveau. Dat komt omdat de pijplijn, de metafoor voor het traject, lekt. Met andere woorden: diverse obstakels verhinderen velen om de pijplijn tot het einde te doorlopen en een leidinggevende functie te bereiken.

"Er is een sterke concentratie van vrouwen in Salesforce, maar daar hebben we zelf voor moeten zorgen," verklaart Polly Sumner. "We weigerden meetings te houden tenzij er minstens 30 procent vrouwen aanwezig waren. Daarnaast zorgden we ervoor dat de lonen volledig gelijk waren, voor mannen, vrouwen en immigranten. Als we die maatregelen niet treffen, en geen voorbeeld stellen, kunnen we nooit uit die 'leaky pipeline' geraken."

"Natuurlijk zijn vrouwen anders dan mannen op het gebied van biologie, maar dat is iets dat al honderden jaren gebruikt wordt om ons een achterstand te bezorgen," meent Isabella Lenarduzzi, oprichter en managing director van JUMP, een organisatie die zich inzet om de genderkloof te dichten. "We zijn oftewel moeder, oftewel niemand. En dat is een lastige zaak, want is dit te wijten aan biologie en cultuur? In ieder geval willen we meer roze op de werkvloer, waarmee ik natuurlijk niet wil zeggen dat elke vrouw roos moet dragen, maar eerder dat we als vrouw onszelf kunnen zijn in onze functie, en niet een 'mannenpak' moeten dragen."



Vrouwenquotum

Quota worden vaak aangedragen als een mogelijke oplossing om het aantal vrouwen in de STEM-sectoren op te krikken. Marie-Noëlle Keijzer, mede-oprichter en CEO van WeForest, is het daarmee eens, maar maant aan tot voorzichtigheid. "Misschien zijn quota een goede oplossing, maar in sommige sectoren kunnen vrouwen daarmee in een verkeerde positie belanden. In politieke functies gaat het bijna niet anders; je moet die sector een duwtje in de rug geven of het zal niet beteren. In bedrijven zijn we genoodzaakt om zulke dingen

SMARTBIZ

21.06.2016

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

te meten. Je wilt geen vrouw aannemen omdat ze vrouw is."

Een quotum invoeren is daarom een oplossing waar we voorzichtig mee om moeten springen, menen de gesprekspartners. Toch is het een optie waar de nodige aandacht aan besteed moet worden: geen kant-en-klare antwoord, maar een langetermijnsplan om de lekkende pijplijn te dichten. En of die vrouwen nodig zijn, is wel duidelijk. "Naar mijn mening heeft iemand die denkt dat zijn bedrijf competitief kan zijn zonder ongeveer vijftig procent van de hersenen op aarde, een blinde vlek in zijn visie," besluit Sumner. "Je kan erop rekenen dat ze falen."

Promoting gender equality, advancing the economy

BESLIST FEMINIST

25.05.2016

Erwin Ollivier, General Manager DLL

'Of ik een feminist was?' De vraag viel mij koud op mijn dak. Ze werd gesteld door Isabella Lenarduzzi aan het einde van een dertig minuten durend interview waarin ze mij op de rooster had gelegd naar aanleiding van mijn nominatie voor de Wo.men@work award. Die prijs wordt ieder jaar uitgereikt aan een bedrijfsleider die zich op een impactvolle manier inzet voor gendergelijkheid in de bedrijfswereld. Wat moest ik in hemelsnaam hierop antwoorden?Feministen, dat zijn toch die assertieve vrouwen die met het mes tussen de tanden de mannelijke dominantie in onze westerse wereld willen vervangen door vrouwelijke dominantie? 'Feminist…? Ik denk het niet,'antwoordde ik aarzelend. Isabella keek mij vrolijk aan. Ze had er duidelijk plezier in dat haar vraag mij van mijn stuk had gebracht. 'Volgens mij ben je een feminist,' antwoordde ze en vervolgde dan wat mysterieus: 'zoek vanavond maar eens op internet wat de term juist inhoudt.'

Die avond dook ik dus het internet in op zoek naar wat meer duiding. Ik kwam al snel tot de conclusie dat ik, net als zovelen, het slachtoffer was van één van de oudste marketingtrucs in de wereld: het creëren van een vijandbeeld. Door een detail uit te vergroten en neer te zetten als de waarheid was de mannelijke elite er enkele decennia geleden in geslaagd haar positie veilig te stellen. En dat beeld van agressieve mannenhaatsters overheerst tot vandaag nog steeds de perceptie die bij brede lagen van de maatschappij, mannen én vrouwen, over feminisme leeft. Ten onrechte, zo bleek, want alles wat ik las, alles wat ik ontdekte over de doelstellingen van het feminisme sloot zo wonderwel aan bij mijn eigen visie dat ik tot mijn eigen verbazing alleen maar kon concluderen dat Isabella gelijk had: ik ben een feminist!

Ik heb mij in de Knack van 8 maart 2016 als dusdanig ook geout, want er kunnen namelijk niet genoeg feministen zijn. En hoe méér mannen, hoe beter. Want feminisme gaat niet over dominantie, feminisme gaat niet over macht. Het gaat over authenticiteit en over respect. Over het recht van iedereen om zichzelf te zijn. Het recht van vrouwen om op zoek te gaan naar hun eigen evenwicht tussen werk, gezin en zichzelf. Vrouwen maken namelijk vaak andere keuzes. Ze blijken dodelijk efficiënt in het plannen van hun dag, organiseren de logistieke uitdagingen rond de dagstart van de kinderen, vervullen hun professionele taken met bravoure en staan zo snel als enigszins mogelijk hun kinderen aan de schoolpoort alweer op te wachten. En dat zonder daarom een dossier minder af te handelen per werkdag. Respect! Wij mannen nemen het niet zo nauw met een uurtje meer op kantoor. Waarom zouden we? Uiteindelijk kunnen we toch altijd op onze partner rekenen om de kinderen tijdig op te pikken, de inkopen te doen, het eten klaar te hebben. Maar zoals mijn eigen vrouw steeds terecht blijft herhalen: don't take it for granted! Het is niet omdat vrouwen die keuzes maken, dat wij mannen dit als vanzelfsprekend moeten nemen. Integendeel. Ik heb dus onnoemelijk veel respect voor die vrouwen. Meer eigenlijk dan voor mannen die van 's morgens vroeg tot 's avonds laat op kantoor zitten, dan thuiskomen om aan tafel te schuiven en daarna hun sportzak nemen om naar de training te gaan. Gelukkig zijn de kinderen daarna al naar bed.

Wel, beste mannen, er is goed nieuws. Feministen ijveren ook voor het recht van mannen om op zoek te gaan naar datzelfde evenwicht tussen werk, gezin en zichzelf. Hoe de taken verdeeld worden tussen partners is iets dat binnen de relatie moet doorgesproken worden, al is gendergelijkheid ook daar natuurlijk een even belangrijk gegeven. Bij DLL België hebben we er vier jaar geleden duidelijk voor gekozen om medewerkers te evalueren en kansen te geven op basis van impact en persoonlijkheid en niet op basis van gepresteerde uren, zichtbaarheid binnen het bedrijf of netwerk. Door de keuzes die vrouwen maken rond work-life balance, maar ook door hun lagere profileringsdrang en hun kritisch zelfbeeld is de traditionele bedrijfscultuur een biotoop waar ze al te vaak het onderspit moeten delven.

Vandaag kan ik tevreden vaststellen dat we bij DLL de vruchten plukken van een doordachte strategie rond gendergelijkheid: geen grote campagnes, maar heel wat slimme regels en initiatieven die het voor vrouwen gemakkelijker maken om àl hun ambities waar te maken. Maar ook meer en meer mannen maken dankbaar gebruik van deze nieuwe wind. Het beste bewijs dat ook zij vaak gevangen zitten in het eendimensionale wereldbeeld dat vanuit de bedrijfsomgeving wordt opgehangen over een succesvol carrièreverloop.

What's in it for me? Werknemers die de ruimte krijgen om hun eigen evenwicht te zoeken, zitten goed in hun vel, zijn meer gemotiveerd, productiever en minder onderhevig aan stress en burn-out. Wat mij betreft zou elke bedrijfsleider feminist moeten zijn. Ik kan het alvast warm aanbevelen.

Erwin Ollivier
Corporate Gender Equality Ambassador
Winnaar Wo.men@work award 2016

http://www.beslistfeminist.be/koud-gepakt-warm-aanbevolen/

L'ECHO

30.05.2016

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

L'Echo

Date : **31/05/2016**
Page : **12**
Periodicity : **Daily**
Journalist : **Lenarduzzi, Isabella**

Circulation : **14862**
Audience : **70370**
Size : **1078 cm²**

L'argent est toujours contrôlé par les hommes. Au détriment des femmes?



ISABELLA LENARDUZZI

Fondatrice et directrice de Jump «Promoting Gender Equality, Advancing the Economy»

Si les femmes sont presque autant productrices de richesse financière que les hommes, la façon d'allouer l'argent reste uniquement une décision d'hommes et trop peu de femmes profitent de l'investissement en capital-risque ou en mécénat.

On sait depuis au moins 10 ans que la diversité et l'égalité professionnelle sont essentielles pour assurer la performance financière et non financière des entreprises.

Aux Etats-Unis comme en Europe, le secteur financier est l'un des plus masculins:

- Les femmes sont 10% des décideurs des fonds d'investissement.
- 20% des hedge funds sont détenus par des femmes (sur des centaines).
- 25% des gestionnaires de portefeuilles sont des femmes.

Et pourtant, selon une étude de KPMG en 2015, les femmes qui détiennent ou dirigent des fonds d'investissement spéculatifs (hedge funds) ont des performances nettement supérieures à celles de leurs homologues masculins: 59, 43% de rendement contre une moyenne globale pour tous les fonds de 36,69%, malgré le fait qu'elles déclarent avoir plus de difficulté à mobiliser des capitaux.

Si les femmes sont globalement meilleures gestionnaires financières que les hommes, c'est probablement qu'en raison de la difficulté pour elles d'évoluer dans le monde de la finance, celles qui réussissent sont en moyenne meilleures que les hommes. Comme disait la secrétaire d'Etat Madeleine Albright: «*There is plenty of room for mediocre men but no room for mediocre women*».

Des fonds d'investissement responsables à l'égard des genres?

Pour obtenir plus d'égalité au sein des entreprises grâce à la pression des investisseurs, il ne faut donc pas attendre que les femmes soient plus nombreuses parmi les décisionnaires du secteur financier car on risque d'attendre bien trop longtemps.

Pour profiter de l'indéniable supériorité des performances financières des entreprises qui ont des instances dirigeantes plus mixtes que les autres, de plus en plus de fonds d'investissement se constituent.

Les investisseurs de RobecoSAM ont ainsi créé le «*Global Gender Equality Impact Equities*», qui investit dans des entreprises qui portent une attention accrue à la diversité et à la parité des genres, ainsi qu'à la durabilité.

«*Une entreprise qui porte une attention accrue à l'égalité des genres se distingue par la reconnaissance et la promotion de la mixité, et dans ce cadre recrute, développe et fidélise des talents féminins à tous les niveaux de son organisation, y compris à l'échelon de la direction et du conseil d'administration*», peut-on lire dans son prospectus.

L'objectif du fonds est de surperformer l'indice MCSI World ND. Les entreprises sont choisies selon la méthodologie développée par Edge sur près de 3.000 sociétés. On y retrouve: DSM, Cisco, Unilever, Pepsico, Allianz, Procter & Gamble, Estée Lauder...

Un autre fonds du genre est le fonds «Valeurs Féminines», qui investit selon deux critères:

- Les sociétés à management féminin (entreprises dirigées par une femme ou sociétés dont la présence de femmes au sein d'instances de direction est significative)
- Les secteurs et sous-secteurs dont l'acte

> Les femmes qui détiennent ou dirigent des fonds d'investissement spéculatifs ont des performances nettement supérieures à celles de leurs homologues masculins.

L'ECHO

30.05.2016

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

d'achat est à forte connotation féminine (cosmétique, luxe, distribution spécialisée, textile, agroalimentaire, services).

Ce fonds fait bien mieux que la moyenne. Rien de plus normal quand on lit l'étude de RobecoSam «Does corporate gender equality lead to outperformance?», qui compare les portefeuilles d'actions d'entreprises qui scorent bien au niveau mixité par rapport aux autres.

Les preuves de surperformance sont légion mais personne n'en parle et aucune de mes relations dans le monde financier ne connaît ces fonds et n'est d'ailleurs intéressé à en savoir davantage. J'ai donc voulu savoir pourquoi. Junwei Hafner-Cai, senior analyst chez RobecoSam, m'a répondu: «*Il y a 20 ans, les fonds d'investissement en durabilité environnementale étaient considérés comme provocants et un non-sens pour le business. C'est le cas maintenant pour les fonds relatifs à l'égalité professionnelle*».

J'espère que le crédit qui sera accordé à ces fonds changera, même si cela doit prendre 20 ans! Mais je ne suis pas si optimiste… Dès qu'il s'agit de valoriser le partage du pouvoir économique entre les hommes et les femmes, même si c'est pour gagner de l'argent, il y a une forte opposition qui se traduit en indifférence, mépris et même discrédit.

Il est essentiel de faire prendre conscience que toutes les décisions d'allocation financière ont un impact sur les inégalités de la société et assignent une valeur différente aux gens, aux entreprises et aux actions.

Les entrepreneuses ont-elles le même accès au capital que les hommes?

Dans le monde entier, les entreprises créées et gérées par les femmes grandissent moins mais ont aussi un taux de faillite moins élevé. Et pourtant, elles sont moitié moins capitalisées que celles des hommes.

En Belgique, aucune banque et presqu'aucun organisme public de financement des entreprises n'évalue l'argent qui va aux femmes par rapport à l'argent qui va aux hommes (ou alors les résultats ne sont pas publics). En ce qui concerne les subsides à la création ou les microcrédits, j'entends souvent dire que les dossiers portés par les femmes ont un taux supérieur de réussite. Mais quelle est la valeur totale des fonds alloués aux entrepreneuses? Quel est l'investissement en capital-risque dans les entreprises de croissance détenues par des femmes? Il y a des chiffres pour d'autres pays…

En France, les femmes représentent 11% de la totalité des business angels. Si on imagine qu'elles sont plus susceptibles d'avoir un regard plus égalitaire sur les investissements (ce qui est à prouver), leur faible nombre n'aidera pas au rééquilibrage de l'octroi du capital.

L'étude Dell de cette année aux Etats-Unis révèle que seulement 3% des start-ups qui ont bénéficié de capital-risque ont une femme comme CEO. Plus généralement, les entrepreneuses ne captent que 4% du capital-risque.

En France aussi: «*Alors qu'elles représentent environ 15% des PME françaises, moins de 5% des transactions s'effectuent sur des PME dirigées par des femmes*» souligne Dunya Bouhacene, fondatrice de Women Equity.

Voilà pourquoi il est de plus en plus courant d'entendre qu'après le droit de vote, le droit de reproduction, et les droits économiques, les revendications féministes doivent se pencher sur l'accès des femmes au capital.

Suzanne Biegel m'a raconté que quand elle a décidé d'investir dans «Daily Worth», qui fournit des informations et formations financières aux femmes, elle s'est retrouvée très seule à y croire car les autres investisseurs pensaient que le marché n'était pas assez intéressant. Daily Worth a désormais plus d'un million d'inscrites! Forte de cette expérience, Suzanne a créé une communauté d'investisseurs et de philanthropes dont la mission est de donner les moyens aux femmes d'avoir plus d'impact sur le monde.

Solidarité féminine? Certainement pas

À la demande de la Commission européenne, la banque Intesa SanPaolo, en Italie, a analysé le genre des demandeurs de crédit d'investissement et le genre du banquier qui décidait ou non de l'octroi du crédit.

Ils ont constaté qu'il valait mieux qu'une entrepreneuse défende son dossier auprès d'une banquière plutôt que d'un banquier pour obtenir un crédit. Solidarité féminine? Certainement pas. Mais plutôt une même façon d'appréhender les risques et les projections financières même si les banquières ne sont certainement pas à l'abri de stéréotypes de genre qui défavorisent les femmes qui entreprennent.

Catherine Wable, cofondatrice de Brainbox et Compagnie, qui produit une console de jeux pour déficients visuels, explique: «*Pour obtenir des financements, parfois, il faut y aller à l'esbroufe. J'ai eu ce retour lors d'une levée d'argent: on m'a dit que je ne faisais pas rêver… Les femmes sont peut-être moins enclines que les hommes à doubler leurs chiffres en n'y croyant qu'à moitié. Or, c'est ce qui marche, devant certains investisseurs privés*».

Certaines banques prennent ce sujet au sérieux. «*Nous avons mis au point un kit de sensibilisation pour nos conseillers, pour contrer quelques idées reçues: oui, le chiffre d'affaires des entreprises créées par des femmes est moindre, à 3 ans, que celui des hommes, mais leurs sociétés sont plus pérennes et pas plus risquées*», observe Nathalie Prévost-Reboul du groupe BPCE.

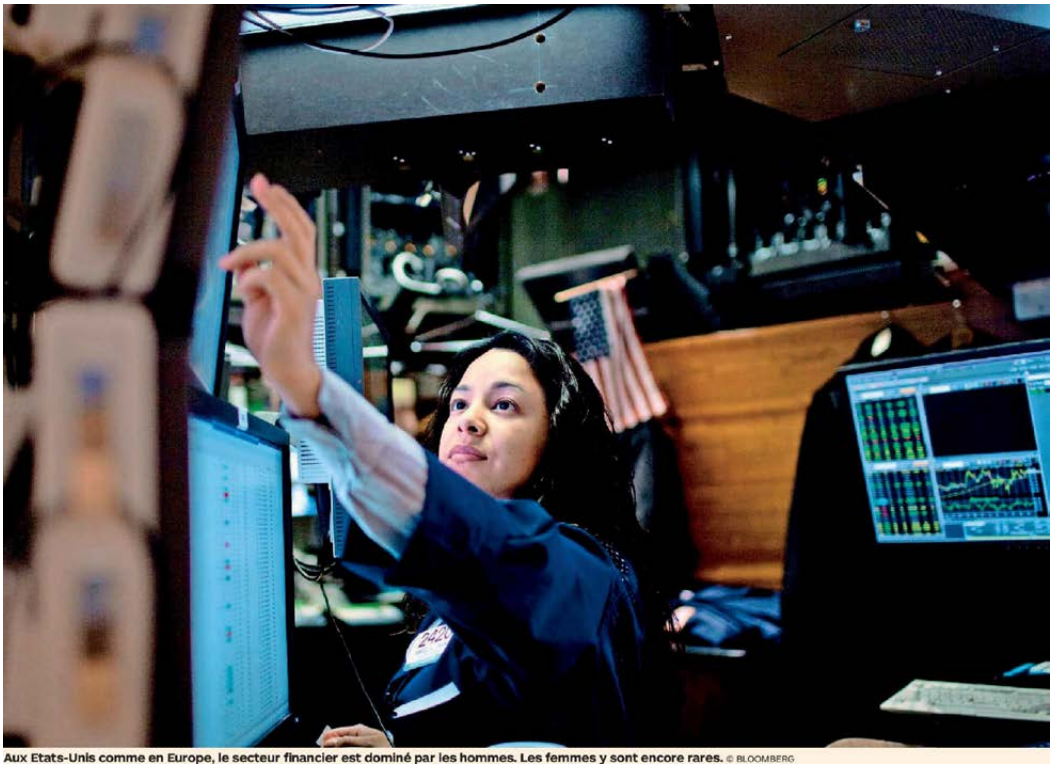
«*Si 3% du capital-risque va aux femmes, cela signifie que 97% va aux hommes. Où est l'égalité?*», demande Teresa C.Younger, présidente de «Ms. Foundation for Women»

Les investisseurs privés, les philanthropes et les politiques publiques qui comprennent les fabuleux enjeux de l'accès au capital par les femmes, peuvent jouer un rôle essentiel pour la transformation de la société, tout en augmentant leurs propres retours sur investissements.

L'ECHO

30.05.2016

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075



Aux Etats-Unis comme en Europe, le secteur financier est dominé par les hommes. Les femmes y sont encore rares. © BLOOMBERG

LECHO

30.05.2016

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

www.lecho.be

Date : 30/05/2016
Page : --
Periodicity : Continuous
Journalist : Vandaele, Serge

Circulation : 22486
Audience : 22486
Size : --

http://www.lecho.be/agora/carte_blanche/L_argent_est_toujours_controle_par_les_hommes_Est_ce_au_detriment_des_femmes.9771929-2339.art

L'argent est toujours contrôlé par les hommes. Est-ce au détriment des femmes ?

Par Isabella Lenarduzzi Fondatrice et directrice de JUMP " Promoting Gender Equality, Advancing the Economy "



Le monde de la finance reste largement dominé par les hommes. © Bloomberg

Si les femmes sont presque autant productrices de richesse financières que les hommes, la façon d'allouer l'argent reste uniquement une décision d'hommes et trop peu de femmes profitent de l'investissement en capital risque ou en mécénat.

Dans son rapport sur la répartition des postes de pouvoir entre les femmes et les hommes, l'Institut européen de l'Egalité entre les femmes et les hommes (EIGE) rappelle que si les femmes en Europe occupent désormais 1/3 des plus hautes fonctions politiques, elles restent l'exception en politique publique de gestion financière. Il y a une seule femme sur les 28 gouverneurs de banques centrales et deux femmes ministres des finances en Europe (Suède et Roumanie). Dans le secteur privé, si les conseils d'administration des grandes entreprises se sont un peu féminisés sous l'impulsion principalement des législations (de 9% en moyenne en Europe en 2003 à 22% en 2015), les femmes CEO ne sont toujours que 4%.

Et pourtant les femmes sont presque aussi nombreuses que les hommes à avoir un travail rémunéré et elles sont globalement plus qualifiées, puisqu'elles représentent 60% des diplômés universitaires. Si les femmes sont donc presque autant productrices de richesse financières que les hommes, la façon d'allouer l'argent reste uniquement une décision d'hommes.

Pour mieux comprendre et appréhender ce que peut faire JUMP en la matière, j'ai décidé de participer à trois événements. L'un à Berlin était une formation européenne à l'analyse de la dimension de genre dans les investissements philanthropiques et socialement responsable (ISR) organisé par l'EVPA (European Venture Philantropy association), et les deux autres à Chicago et à Stockholm organisés par Skytop Strategies qui portaient sur le rôle des fonds d'investissement dans la mixité au sein des comités exécutifs et des conseils d'administration. En d'autres termes, il s'agissait de vérifier l'impact des décisions d'investissement sur la place des femmes dans les organisations choisies par les investisseurs.

Les investissements socialement responsables sont-ils plus égalitaires ?

J'imaginais que pour les mécènes et philanthropes, cet aspect de l'égalité était extrêmement important. On sait que la toute grande majorité des pauvres sont des femmes que ce soit en Europe ou ailleurs ; dans les pays en voie de développement, on sait qu'une femme dépense la quasi-totalité de ses

LECHO

30.05.2016

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

revenus pour sa famille afin de la sortir de la pauvreté, alors que l'homme y consacre moins de la moitié.

C'est dire combien ma déception fut grande …

Il y a deux ou trois ans, Eve Ensler, auteure des " Monologues du vagin " et créatrice de la fondation VDay qui combat toutes les formes de violences faites aux femmes dans le monde, m'avait demandé de l'aider à trouver des mécènes en Europe. Devant mon étonnement qu'une telle célébrité portant un combat aussi fondamental ait des difficultés à trouver des fonds, elle me dit qu'une récente étude a prouvé que seulement 5% des financements des fondations étaient destinés spécifiquement aux femmes. Oui oui … 5% ! Incrédule, j'ai fait un rapide tour d'horizons des fondations les plus reconnues en Belgique. Par la même occasion, j'ai voulu vérifier si un projet porté par JUMP visant l'accès à l'emploi des mères de famille monoparentales, pouvait intéresser les fondations et les philanthropes. Aucune fondation ni aucun mécène privé n'a été intéressé par le projet alors que l'on sait que cette cible est la plus pauvre du pays. Un responsable de la Fondation Roi Baudoin m'a même dit : " C'est vrai au fond … aucune fondation que nous gérons n'a les femmes pour cible. Mais elles sont automatiquement parmi les bénéficiaires de nos projets en santé, éducation ou migration !".

Au séminaire EVPA à Berlin, j'ai compris que même pour des fondations ou " impact investors ", il est tout à fait exceptionnel de mesurer l'impact d'un point de vue du genre. Aucune attention n'est portée à la mixité des structures qui reçoivent l'argent, au sexe des personnes qui sont bénéficiaires de l'action, ou à l'impact sur les structures inégalitaires dans la société. D'ailleurs, sur une trentaine de personnes présentes à la formation, il n'y avait que deux hommes. Tous les responsables d'organisations philanthropiques et d'Investissements Socialement Responsables présents, étaient déçus du manque d'intérêt des hommes de leurs organisations et tous déclaraient ne pas disposer ni de la force en interne, ni des outils, pour que l'impact genré soit enfin reconnu à sa juste valeur.

Mais les choses bougent … un peu.

La preuve est cette première initiative de formation de l'EVPA pour tous les gestionnaires de fondations et de fonds d'investissement socialement responsables qui comprend enfin un module sur les stéréotypes de genres. D'autre part, l'"European Foundation Centre (EFC) qui regroupe la majorité des fondations en Europe a créé un réseau thématique sur l'égalité des genres en 2014.

La place des femmes dans le financement d'une économie capitalistique

On sait depuis au moins 10 ans, que la diversité et l'égalité professionnelle sont essentielles pour assurer la performance financière et non financière des entreprises. Je supposais donc qu'au pays des " Hedge Funds ", il existait depuis longtemps une attitude positive des investisseurs envers les entreprises qui œuvraient dans ce sens et que l'Europe avait tout à apprendre.

Mais aux Etats Unis comme en Europe, le secteur financier est très masculin. Les femmes sont :

- 10% des décideurs des fonds d'investissement.

- 20 Hedge Funds sont détenus par des femmes (sur des centaines).

- 25% des gestionnaires de portefeuilles sont des femmes.

> *Si les femmes sont globalement meilleures gestionnaires financières que les hommes, c'est probablement qu'en raison de la difficulté pour elles d'évoluer dans le monde de la finance, celles qui réussissent sont en moyenne meilleures que les hommes.*

Et pourtant, selon une étude de KPMG en 2015, les femmes qui détiennent ou dirigent des fonds d'investissement spéculatifs (Hedge Fund), ont des performances nettement supérieures à leurs homologues masculins : 59, 43% de rendement contre une moyenne globale pour tous les fonds de 36,69%, malgré le fait qu'elles déclarent avoir plus de difficulté à mobiliser des capitaux.

Certains évoquent la testostérone qui ferait perdre le sens de la mesure du risque… Cet argument ne m'intéresse pas car son impact ne pourra jamais être mesuré en dehors de son contexte et qu'il justifie l'attribution de rôles différents dans la société en fonction du sexe biologique. Par contre, si les femmes sont globalement meilleures gestionnaires financières que les hommes, c'est probablement qu'en raison de la difficulté pour elles d'évoluer dans le monde de la finance, celles qui réussissent sont en moyenne meilleures que les hommes. Comme disait la secrétaire d'Etat Madeleine Albright " There is plenty of room for mediocre men but no room for mediocre women ".

Pour obtenir plus d'égalité au sein des entreprises grâce à la pression des investisseurs, il ne faut donc pas attendre que les femmes soient plus nombreuses parmi les décisionnaires du secteur financier car on risque d'attendre bien trop longtemps. Pour profiter de l'indéniable supériorité des

LECHO

30.05.2016

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

performances financières des entreprises qui ont des instances dirigeantes plus mixtes que les autres, de plus en plus de fonds d'investissement se constituent.

A Stockholm, j'ai rencontré les dirigeants de RobecoSAM dont le " Global Gender Equality Impact Equities " investit dans des entreprises qui portent une attention accrue à la diversité et à la parité des genres, ainsi qu'à la durabilité. " Une entreprise qui porte une attention accrue à l'égalité des genres se distingue par la reconnaissance et la promotion de la mixité, et dans ce cadre recrute, développe et fidélise des talents féminins à tous les niveaux de son organisation, y compris à l'échelon de la direction et du conseil d'administration. " L'objectif du fonds est de surperformer l'indice MCSI World ND. Les entreprises sont choisies selon la méthodologie développée par EDGE sur près de 3.000 sociétés. On y retrouve : DSM, Cisco, Unilever, Pepsico, Allianz, Procter&Gamble, Estée Lauder ….

Un des premiers fonds du genre est le fonds Valeurs Féminines, qui investit selon deux critères :

- Les sociétés à management féminin (entreprises dirigées par une femme ou sociétés dont la présence de femmes au sein d'instances de direction est significative)

- Les secteurs et sous-secteurs dont l'acte d'achat est à forte connotation féminine (cosmétique, luxe, distribution spécialisée, textile, agroalimentaire, service).

Ce fonds fait bien mieux que la moyenne. Rien de plus normal quand on lit l'étude de RobecoSam "Does corporate gender equality lead to outperformance?" qui compare les portefeuilles d'actions d'entreprises qui scorent bien au niveau mixité par rapport aux autres. Les preuves de surperformance sont légions mais personne n'en parle et aucune de mes relations dans le monde financier ne connaît ces fonds et n'est d'ailleurs intéressé à en savoir davantage. J'ai donc voulu savoir pourquoi. Junwei Hafner-Cai, Senior Analyst chez RobecoSam, m'a répondu : "Il y a 20 ans, les fonds d'investissement en durabilité environnementale étaient considérés comme provocants et un non-sens pour le business. C'est le cas maintenant pour les fonds relatifs à l'égalité professionnelle ". J'espère que le crédit qui sera accordé à ces fonds changera, même si cela doit prendre 20 ans ! Mais je ne suis pas si optimiste … dès qu'il s'agit de valoriser le partage du pouvoir économique entre les hommes et les femmes, même si c'est pour gagner de l'argent, il y a une forte opposition qui se traduit en indifférence, mépris et même discrédit.

Il est essentiel de faire prendre conscience que toutes les décisions d'allocation financière ont un impact sur les inégalités de la société et assignent une valeur différente aux gens, aux entreprises et aux actions.

> *Dans le monde entier, les entreprises créées et gérées par les femmes grandissent moins mais ont aussi un taux de faillite moins élevé. Et pourtant elles sont moitié moins capitalisées que celles des hommes.*

Les entrepreneuses ont-elles le même accès au capital que les hommes ?

Dans le monde entier, les entreprises créées et gérées par les femmes grandissent moins mais ont aussi un taux de faillite moins élevé. Et pourtant elles sont moitié moins capitalisées que celles des hommes.

En Belgique, aucune banque et presqu'aucun organisme public de financement des entreprises n'évalue l'argent qui va aux femmes par rapport à l'argent qui va aux hommes (ou alors les résultats ne sont pas publics). En ce qui concerne les subsides à la création ou les micro crédits, j'entends souvent dire que les dossiers portés par les femmes ont un taux supérieur de réussite. Mais quelle est la valeur totale des fonds alloués aux entrepreneuses ? Quel est l'investissement en capital risque dans les entreprises de croissance détenues par des femmes ? Il y a des chiffres pour d'autres pays …

L'étude DELL de cette année aux Etats-Unis révèle que seulement 3% des startups qui ont bénéficié de capital risque ont une femme comme CEO. Plus généralement les entrepreneuses ne captent que 4% du capital risque.

En France aussi, la proportion d'entreprises dirigées par des femmes diminue à mesure que leur taille augmente, alors même qu'elles tendent à surperformer, en vue sectorielle comme par classes de chiffres d'affaires. Un paradoxe qui s'explique en grande partie par leur moindre accès aux financements : alors qu'elles représentent environ 15% des PME françaises, moins de 5% des transactions s'effectuent sur des PME dirigées par des femmes.es analyses montrent une sous-représentation patente des entreprises dirigées par des femmes dans les portefeuilles du capital-investissement français. " souligne Dunya Bouhacene, fondatrice de Women Equity

Voilà pourquoi il est de plus en plus courant d'entendre qu'après le droit de vote, le droit de reproduction, et les droits économiques, les revendications féministes doivent se pencher sur l'accès des femmes au capital.

LECHO

30.05.2016

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Isabelle Germain, fondatrice du média en ligne qui traite l'actualité avec un regard paritaire, Les Nouvelles News, raconte son parcours de recherche de fonds : " Nous avons présenté Les Nouvelles NEWS à des investisseurs. Après avoir sué sang et eau pour expliquer notre ligne éditoriale et son importance pour construire l'égalité entre femmes et hommes, ils nous ont signifié qu'ils nous suivraient si nous étions capables de produire un contenu pour les annonceurs de l'univers du cosmétique et de la mode. Là, nous aurions pu être financés par la publicité… Les investisseurs que nous avons rencontrés, quand ils ne cherchent pas à détourner notre ligne éditoriale, ne la comprennent pas (ou font comme si). Ils sont bercés par " le mythe de l'égalité déjà là ", selon l'expression de Christine Delphy, et ne comprennent pas pourquoi il est urgent de rééquilibrer l'information. "

En France, les femmes représentent 11% de la totalité des Business Angels. Si on imagine qu'elles sont plus susceptibles d'avoir un regard plus égalitaire sur les investissements (ce qui est à prouver), leur faible nombre n'aidera pas au rééquilibrage de l'octroi du capital.

A Berlin, j'ai rencontré Suzanne Biegel qui m'a raconté que quand elle a décidé d'investir dans " Daily Worth " qui fournit des informations et formations financières aux femmes, elle s'est retrouvée très seule à y croire car les autres investisseurs pensaient que le marché n'était pas assez intéressant. Daily Worth a désormais plus d'un million d'inscrites ! Forte de cette expérience, Suzanne a créé une communauté d'investisseurs et de philanthropes dont la mission est de donner les moyens aux femmes d'avoir plus d'impact sur le monde.

Solidarité féminine ? Certainement pas.

A la demande de la Commission européenne, la banque Intesa SanPaolo en Italie, a analysé le genre des demandeurs de crédit d'investissement et le genre du banquier qui décidait ou non de l'octroi du crédit. Ils ont constaté qu'il valait mieux qu'une entrepreneuse défende son dossier auprès d'une banquière plutôt que d'un banquier pour obtenir un crédit. Solidarité féminine ? Certainement pas. Mais plutôt une même façon d'appréhender les risques et les projections financières même si les banquières ne sont certainement pas à l'abri de stéréotypes de genre qui défavorisent les femmes qui entreprennent.

Catherine Wable, co-fondatrice de Brainbox et Compagnie, qui produit une console de jeux pour déficients visuels : " Pour obtenir des financements, parfois, il faut y aller à l'esbroufe. J'ai eu ce retour lors d'une levée d'argent : on m'a dit que je ne faisais pas rêver… Les femmes sont peut-être moins enclines que les hommes à doubler leurs chiffres en n'y croyant qu'à moitié. Or, c'est ce qui marche, devant certains investisseurs privés. "

Certaines banques prennent ce sujet au sérieux. Nathalie Prévost-Reboul du groupe BPCE :" Nous avons mis au point un kit de sensibilisation pour nos conseillers, pour contrer quelques idées reçues qui pourraient circuler : oui, le chiffre d'affaires des entreprises créées par des femmes est moindre, à 3 ans, que celui des hommes, mais leurs sociétés sont plus pérennes et pas plus risquées ".

Pour être considérées et pouvoir réussir sa demande de crédit d'investissement ou l'ouverture de son capital, il est essentiel pour les femmes de connaître les préjugés dont elles sont l'objet. Laurence Tassone, de la Banque publique d'investissement (France) : " Dans les entreprises innovantes, les plans de financement prévisionnels des hommes sont en moyenne 1,5 fois plus élevés que ceux des femmes. Une majorité de femmes reste en deçà des 50 000 €. Ce niveau de départ les pénalise car il ne leur permet pas d'entrer dans les grilles des capital-risqueurs, qui cherchent souvent à investir dans des projets plus conséquents. "*

Le cinéma comme exemple

Il y avait 3 femmes réalisatrices en compétition au festival de Cannes cette année, aux côtés de 17 hommes. Et pourtant, dans le monde, les films réalisés par des femmes gagnent proportionnellement plus de prix que ceux réalisés par les hommes. Depuis le début de cet article, les chiffres montrent que les femmes ou les entreprises qui ont une direction mixte, surperforment mais que cela n'a aucun impact sur les décisions d'investissement. Est-ce le cas pour le cinéma aussi ?

Le Réseau audiovisuel européen des femmes dénonce qu'un seul film sur 5 en Europe est réalisé par une femme alors même que les réalisatrices représentent 44% des diplômés des écoles de cinéma. Ici aussi, l'explication est surtout financière. Cette étude pointe du doigt la frilosité des investisseurs à financer des films réalisés par des femmes. De fait, 84% des financements a été attribué à des films qui n'ont pas été réalisés par des femmes. Moins les films de femmes sont financés, moins les marchés ont confiance, moins ils investissent… Les projets de femmes sont considérés comme des projets à haut risque, et donc repoussants pour les investisseurs. Sur les 1000 professionnels du secteur interrogés, 56% jugent qu'une femme réalisatrice a un impact négatif sur les financements privés, et 31% sur les financements publics. *

La place des femmes dans l'économie dépend de leur accès au capital

Si le capital privé est globalement géré par les hommes, quelle réelle incidence sur les projets sociaux, les entreprises et les innovations créées par les

LECHO

30.05.2016

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

femmes ? "Si 3% du capital risque va aux femmes, cela signifie que 97% va aux hommes. Où est l'égalité ?" Teresa C.Younger, présidente de " Ms. Foundation for Women "

Quel impact sur la vie des femmes et sur l'égalité, des décisions de financement public qui ne prennent pas en compte les structures encore inégalitaires de la société ?

Les investisseurs privés, les philanthropes et les politiques publiques qui comprennent les fabuleux enjeux de l'accès au capital par les femmes, peuvent jouer un rôle essentiel pour la transformation de la société, tout en augmentant leurs propres retours sur investissements.

Isabella Lenarduzzi
Fondatrice et directrice de JUMP " Promoting Gender Equality, Advancing the Economy "

* De nombreuses informations sont reprises de "Les Nouvelles News"

MOUSTIQUE

15.06.2016

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Moustique

Date : **15/06/2016**
Page : **1+10-16**
Periodicity : **Weekly**
Journalist : **Naczyk, Rafal**

Circulation : **73982**
Audience : **289690**
Size : **4067 cm²**



MOUSTIQUE

15.06.2016

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075



© auxipress • +32 2 514 64 91 • info@auxipress.be • www.auxipress.be

MOUSTIQUE

15.06.2016

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075



SEXISME
TOUTES VICTIMES

Même sorti du tabou, le harcèlement sexuel reste difficile à prouver devant les tribunaux. Pourtant, il touche deux femmes sur trois au travail. Plusieurs d'entre elles nous ont expliqué comment elles avaient souffert de ce véritable fléau social.

Qui couche avec qui ? C'est le thème le plus débattu lors des conférences de machines à café. Et l'émission favorite des auditeurs de radio moquette. Le plus souvent, ce ne sont que des rumeurs. Mais derrière ces ragots, les attouchements, gestes déplacés et obscènes, propositions équivoques à caractère sexuel et autres envois de SMS et d'images pornographiques sont, eux, bien réels. En France, l'affaire Denis Baupin - ce député français accusé de harcèlement sexuel par quatre élues écologistes - a mis en lumière lesa violences à l'égard des femmes politiques. Depuis, les langues se délient. Jusqu'en Belgique où les femmes dénoncent les "grivoiseries ordinaires" et "droits de cuissage" de leurs collègues masculins. Christine Defraigne, présidente du Sénat, a ainsi témoigné pour la première fois publiquement d'agressions sexuelles qui se sont déroulées il y a plusieurs années.

Elle a aussi rappelé que les comportements sexistes ne se limitaient pas au seul monde politique. Salariées, cadres ou même dirigeantes, personne n'est épargné dans l'entreprise. Le sexisme ordinaire s'est faufilé partout. En Belgique, 60 % des femmes déclarent ainsi avoir subi une forme de harcèlement sexuel depuis l'âge de 15 ans. La moyenne européenne étant de 55 %, selon l'étude "La violence à l'égard des femmes" menée auprès →

© auxipress • +32 2 514 64 91 • info@auxipress.be • www.auxipress.be

MOUSTIQUE

15.06.2016

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

ACTUALITÉS **SEXISME AU TRAVAIL**

→ de 42.000 femmes (18-74 ans) par l'Agence des droits fondamentaux de l'UE. Pire, 30 % des femmes belges ont même vécu ce harcèlement dans les 12 mois précédant l'enquête (21 % pour la moyenne européenne), réalisée en 2014.

"La forme la plus courante, ce sont les mauvaises plaisanteries, les propos sexistes quotidiens", explique Isabella Lenarduzzi, 51 ans, fondatrice de JUMP, une entreprise qui lutte contre les inégalités entre hommes et femmes au travail. *"Des petites phrases si répandues qu'on ne les perçoit même plus comme du sexisme. D'autant qu'on reproche même à la victime son manque d'humour... Personnellement, je n'ai jamais vécu cela comme du harcèlement, parce qu'en tant qu'entrepreneuse, je n'étais pas dépendante de ces hommes. Sur le moment, je ne me rendais même pas compte à quel point c'était dégradant*, confie Isabella Lenarduzzi. *Avec le recul, je vois que c'était une façon de me préserver. Mais la plupart des femmes, celles qui sont salariées, sont dans des environnements captifs. Il leur est impossible de dénoncer les avances déplacées d'un collègue ou d'un supérieur sans prendre de risques pour leur carrière."*

Prenez des hommes et des femmes, mélangez-les, enfermez-les dix heures par jour dans le même bureau, ajoutez une louche de stress et vous obtiendrez une recette vieille comme le monde... La séduction fait partie intégrante des relations de travail. Mais entre le jeu du cœur et le vrai délit, les dérapages sont légion. *"Pendant des années, j'ai baigné dans un climat de "gaudriole à papa". La journée, il était de bon ton de me demander comment je me rasais la chatte. Ou, au bout d'une journée de travail harassante, de me lâcher: "Et toi, tes bouts de seins pointent comment?"*, témoigne sans ambage Yasmine, 42 ans. *Bien sûr, il y a une sorte de folklore. Et chaque femme a sa zone de tolérance. Mais au final, ça m'a ravagée."*

EN BELGIQUE, NI MINISTÈRE DÉDIÉ NI LOI PROTÉGEANT LES VICTIMES.

HARCELER N'EST PAS SÉDUIRE

La grille pathologique qu'observent les médecins du travail ou les psychologues est longue. *"Un jour c'est l'épuisement, un jour elles sont prises de vomissements, de migraines, elles sombrent dans la dépression, s'arrêtent de plus en plus souvent et sont poussées à la démission"*, confie ce médecin du travail qui préfère garder l'anonymat. La peur de perdre son travail, l'emprise exercée sur elles, la tentation aussi de normaliser ces situations les musellent avec, toujours, d'importantes conséquences sur leur santé physique et psychologique.

"Séduire"? Si l'on s'en tient à l'étymologie latine, il s'agit juste de "conduire à soi", et pas nécessairement avec des idées louches derrière la tête... Au quotidien, on se sert, consciemment ou non, de son pouvoir de séduction pour vendre, obtenir une promotion, une augmentation, un petit passe-droit. "Harceler", c'est différent. *"C'est une violence faite aux femmes. Le harceleur met les femmes en infériorité, jusqu'à disqualifier leur parole et les traiter comme des objets sexuels"*, explique Viviane Teitelbaum, échevine du Commerce à Ixelles (MR) et présidente du Conseil des femmes francophones de Belgique. *"Au niveau européen, on parle d'une "atteinte à la dignité". Parce qu'il s'agit bien de réduire la femme pour qu'elle ne se sente plus compétente, pour qu'elle ne puisse pas réaliser ses objectifs de développement."* De petites brimades, des intimidations, une remise en cause de la légitimité ou des compétences de la personne, des tâches subalternes, un accroissement du travail, une mise au placard... Autant de choses qui vont déstabiliser, déprécier et isoler la victime. Et le cap du harcèlement est franchi.

Aujourd'hui, la loi protège davantage les victimes de ces violences. Le harcèlement sexuel au travail est condamné par la loi du 4 août 1996 et un projet de loi, présenté en novembre 2015 à la Chambre des représentants de Belgique, pourrait renforcer le volet répressif. Pourtant, les structures d'accompagnement demeurent étrangement invisibles. Faute de service public →

LAURE, 32 ANS, PUBLICITAIRE

"Il m'a coincée dans les toilettes. Je savais que ça arriverait."

"Quand j'ai commencé comme stagiaire dans une boîte de pub, j'étais encore assez naïve, je venais de sortir de l'école et je ne connaissais rien au monde du travail. Rapidement, un des seniors m'a pris sous son aile. Ça a été le premier à me donner des projets intéressants à réaliser. Les rapports étaient cordiaux, je me sentais soutenue et valorisée en même temps. Finalement j'étais peut-être faite pour ce job. Après avoir obtenu mon diplôme, j'ai continué à bosser de temps en temps pour cette boîte, je revenais donc dans les bureaux à quelques occasions. Un jour, j'ai reçu un SMS de ce même collègue alors qu'il était à trois mètres de moi. Il avait écrit ça: "C'est agréable d'avoir la compagnie d'une si jolie fille". Je ne savais pas trop quoi répondre, du coup je ne l'ai pas fait. Et c'est devenu quasi quotidien. Ça allait de "J'aime ton décolleté" à "Cette jupe te fait des fesses magnifiques". Jamais, au grand jamais, je n'ai répondu à ses messages, mais ça ne l'a pas découragé pour autant. Que du contraire, c'est comme s'il se sentait stimulé. En même temps, il m'offrait toujours des chouettes projets et je n'osais rien dire, de peur que ma source de revenus se tarisse. Jusqu'au jour où, lors d'un événement de la boîte, ce même collègue m'a coincée dans les toilettes. Je ne sais pas pourquoi, mais au fond de moi je savais que ça allait arriver. Il ne s'est rien passé, mais j'ai dit au revoir à ce job le lendemain. Sans jamais oser en parler aux boss. On m'a dit par après que je n'étais pas son coup d'essai..."
- **Marie Frankinet**

© auxipress • +32 2 514 64 91 • info@auxipress.be • www.auxipress.be

MOUSTIQUE

15.06.2016

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

SOPHIE, 30 ANS, LIBRAIRE

"Les hommes aux postes-clés, les femmes, qu'on appelait "ma jolie", en dessous..."

"Après avoir terminé huit ans d'études, j'ai décroché un premier travail. Il ne faisait pas vraiment partie de mes qualifications, mais j'étais contente d'avoir trouvé quelque chose. J'ai très vite déchanté. L'équipe dans laquelle j'officiais était un véritable cliché: les hommes aux postes à responsabilité, les femmes en dessous de l'échelle. Aucune cadre. Quand mon patron s'adressait à moi, c'était à coup de "ma petite" ou "ma jolie". Je me sentais diminuée. Évidemment, il ne servait pas aux hommes des "mon beau". Tous mes collègues masculins ont commencé à m'appeler de la même façon. Un jour, j'en ai eu marre, j'ai été voir mon responsable en lui demandant qu'on arrête ce petit jeu. J'ai pris toutes les pincettes possibles. Le lendemain, j'étais remerciée. Motif? J'étais trop "ambitieuse"." - **M.F.**



NADINE, 59 ANS, SECRÉTAIRE

"J'ai débuté ma carrière sous le signe du harcèlement sexuel. Je la terminerai de la même manière..."

"Quand j'ai commencé comme secrétaire au MR (le PRL à l'époque), le harcèlement sexuel était monnaie courante et jusqu'aux plus hautes sphères du pouvoir... Un jour, on m'a proposé un meilleur poste auprès d'un attaché de presse et j'ai accepté l'entretien d'embauche. Je n'ai pas vraiment réussi les tests mais il m'a tout de suite dit que ce n'était pas grave et qu'il cherchait surtout quelqu'un de "malléable" - je me souviendrai toujours de cet horrible terme! - dont il voulait pouvoir disposer de jour comme de nuit. Il m'a ensuite raccompagnée dans l'ascenseur et m'a dit que nous pourrions "avoir une relation agréable". Ce n'était que des allusions mais ses intentions semblaient très claires... J'ai évidemment décliné la proposition et l'homme politique dont il était l'attaché de presse m'a ensuite convoquée pour me dire que j'avais raté une opportunité incroyable et que je pouvais aller chercher mon C4 au cabinet qui me rémunérait jusqu'alors. J'allais donc perdre mon ancien poste parce que je refusais le nouveau! Heureusement, le ministre pour lequel je travaillais a refusé mon renvoi, arguant que l'attaché de presse était connu pour ça. Ce qui ne semblait pas gêner certains de ses supérieurs... J'ai aussi connu une dactylo qui bossait pour un directeur de cabinet et qui "passait à la casserole" chaque matin. Elle se disait qu'elle faisait vivre sa mère et sa sœur et qu'elle ne pouvait donc pas démissionner. On n'en a même rien su avant qu'elle ne s'effondre un jour sur son bureau. Cela faisait trois ans que ça durait. Elle n'avait pas le choix. À l'époque, c'était monnaie courante, comme la promotion canapé." - **M.F.**

© auxipress • +32 2 514 64 91 • info@auxipress.be • www.auxipress.be

MOUSTIQUE

15.06.2016

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

ACTUALITÉS **SEXISME AU TRAVAIL**

Définir, punir, réagir

QU'EST-CE QUE LE HARCÈLEMENT SEXUEL?

La Convention du Conseil de l'Europe définit le harcèlement sexuel comme "toute forme de comportement non désiré, verbal, non-verbal ou physique, à caractère sexuel, ayant pour objet ou pour effet de violer la dignité d'une personne, en particulier lorsque ce comportement crée un environnement intimidant, hostile ou offensant".

Les formes que prend le harcèlement sexuel:

- Toucher, accolade ou baiser indésirable
- Commentaires ou blagues à connotation sexuelle (*)
- Invitations ou avances déplacées
- Questions intrusives sur la vie privée
- Commentaires intrusifs sur l'apparence physique
- Regard insistant ou lubrique
- Envoi d'images, photos ou cadeaux sexuellement explicites
- Quelqu'un qui s'expose de manière indécente
- Quelqu'un qui vous fait regarder du matériel pornographique contre votre gré
- E-mails ou SMS sexuellement explicites non sollicités

(*) Selon l'étude "La violence à l'égard des femmes" menée en 2014 par l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne.

PEINES PRÉVUES ET NOMBRE DE CAS

Selon le code pénal social belge, le harcèlement sexuel au travail peut entraîner une peine de prison de 6 mois à 3 ans et une amende pénale d'un montant maximum de 6.000 euros. Sauf que les faits de harcèlement sexuel et d'agression sexuelle commis sur le lieu de travail sont moins rapportés encore par les femmes que les autres formes d'agression sexuelle. Chaque année, quelque 300 à 600 plaintes sont déposées pour faits de violence, de harcèlement et de comportements sexuels indésirables au travail, auprès de la direction générale du Contrôle du bien-être au travail du SPF Emploi.



COMMENT SE DÉFENDRE?

Irene Zeilinger est fondatrice de l'ASBL Garance et formatrice d'autodéfense féministe depuis 23 ans. Elle explique, en trois temps, comment réagir en cas d'agression ou de harcèlement au travail.

1. FAIRE UN SCANDALE. Le harceleur pousse systématiquement sa victime à l'isolement. Mais sur le moment, même si le cerveau est en situation de stress, il faut réagir. J'ai connu le cas d'une femme qui a senti qu'un homme se frottait à elle. Elle a dit à un autre homme, non loin: *"Monsieur, voulez-vous dire à l'homme derrière moi d'arrêter de se frotter contre moi?"* Ça l'a stoppé net. Il ne faut pas avoir peur que les gens regardent, sachent. Rendre les faits publics, par exemple en réunion d'équipe, cela peut créer une couche de protection. Ça permet aussi de se créer des alliés.

2. MARQUER SES LIMITES. Souvent, le harcèlement commence de manière très subtile, par petites transgressions. Jusqu'à atteindre des limites infranchissables. C'est pourquoi il faut énoncer ce qui est acceptable et ce qui ne l'est pas. Le plus tôt possible... Il est important de ne pas minorer les actes en repartant des définitions légales: des propos salaces répétés, c'est du harcèlement sexuel, une main aux fesses, une agression sexuelle, et une fellation forcée, un viol. Confronter l'adversaire verbalement, en face-à-face, ou par courrier recommandé, c'est aussi le responsabiliser. Ce n'est pas à la femme d'avoir honte, mais à l'agresseur.

3. DÉSTABILISER L'AGRESSEUR. Une autre stratégie consiste à aller encore plus loin dans l'inattendu, en faisant quelque chose qui n'a aucun sens, histoire de dérouter l'agresseur. Exemple: s'il vous fait des avances de manière insistante, vous répondez: *"Et de quelle couleur sont vos chaussettes?"* Le temps que le type se demande de quoi vous parlez, vous êtes déjà partie. Des femmes se sont déjà sauvées en feignant la folie ou en simulant une crise d'épilepsie. - R.N.

© auxipress • +32 2 514 64 91 • info@auxipress.be • www.auxipress.be

MOUSTIQUE

15.06.2016

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

→ dédié, ce sont donc les rares associations féministes qui jouent le rôle de première écoute et prêtent une assistance psychologique, parfois juridique. *"Quand, avec des victimes, on fait le catalogue des personnes à qui elles en ont parlé, proches ou professionnels, avant de prendre contact avec nous, c'est hallucinant!"*, explique Irene Zeilinger, fondatrice et directrice de l'ASBL Garance et auteure d'un guide d'autodéfense à l'adresse des femmes.

Le sujet ne fait pas davantage l'objet d'une prise en compte collective au sein des entreprises, qui ont néanmoins une obligation de prévention et de résultat, comme pour tout ce qui concerne la santé et les risques psychosociaux. *"En Belgique, nous n'avons ni de ministère des Droits des femmes, ni de loi qui renforce la protection des victimes de harcèlement sexuel,* s'insurge Isabella Lenarduzzi. *La plupart des managers n'ont aucune formation sur le sujet. On a tendance à mettre ça dans les risques psychosociaux, c'est mieux perçu dans les entreprises. Mais pour les victimes, c'est un cercle vicieux."*

LES FOURBERIES D'ESCARPINS

Car si la plupart des victimes dévoilent leur souffrance, beaucoup se trouvent confrontées à une attitude inadéquate. Policiers mal formés, écoute lapidaire, banali- →



NATHALIE, 41 ANS, LOGOPÈDE

"Je sais que je n'ai rien fait pour lui faire croire qu'il me plaisait."

"J'exerce une profession libérale, donc je devrais être relativement protégée puisque je suis mon propre patron. Et pourtant le sexisme a quand même réussi à s'installer dans mon cabinet, en passant par la fenêtre. Un jour, en envoyant mes honoraires à un père d'un des enfants dont je m'occupe, celui-ci m'a répondu "qu'on pourrait sûrement s'arranger autrement". Il était marié, je m'occupais de sa fille. Je n'ai pas relevé. Mais il ne m'a payé ni cette consultation, ni aucune autre. Il soutenait mordicus qu'il allait me payer un resto à la place. Ce que j'ai toujours décliné. Un jour, il est venu chercher son enfant au cabinet. Cinq minutes plus tard, il l'avait déposé dans la voiture et il bloquait ma porte pour essayer de m'embrasser. J'ai eu peur, mais j'ai réussi à le repousser. Il était avocat. Je me demande encore aujourd'hui ce qui lui a fait croire qu'il pourrait y arriver, si j'avais fait quelque chose pour le stimuler, si j'avais eu une attitude déplacée. Pourtant, je sais que non." - **M.F.**

ANNE, 56 ANS, EMPLOYÉE

"Il m'a fallu des années pour démentir cette rumeur."

"C'est arrivé de manière pernicieuse. Au début de ma carrière, après plusieurs années en France, je suis revenue travailler en Belgique. J'avais une trentaine d'années. C'était une étape-clé pour moi, je travaille dans l'administration et je visais un rôle de chef, inconsciemment. Je dis inconsciemment parce que je fais un métier d'homme et que je n'osais pas croire qu'on me donnerait réellement des responsabilités. J'avais été assez préservée, jusque-là, du sexisme. Un jour, un des responsables m'a fait des avances appuyées, que j'ai déclinées poliment. J'étais enceinte en plus à cette époque!

Je pensais que l'affaire était réglée. Jusqu'au jour où il m'est revenu que ce même collègue avait déclaré à tout le monde que j'avais couché avec le patron, un homme d'une soixantaine d'années, pour obtenir le poste. Ces insinuations, complètement fausses, ont eu énormément d'incidences dans ma carrière. Des femmes avec qui je m'entendais bien avant ça me battaient froid, on me considérait comme la "marie-couche-toi-là". J'avais envie de vomir. J'ai tout de même obtenu ma place de "chef", mais il m'a fallu des années pour démentir cette rumeur et regagner ma crédibilité." - **M.F.**

© auxipress • +32 2 514 64 91 • info@auxipress.be • www.auxipress.be

MOUSTIQUE

15.06.2016

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

ACTUALITÉS SEXISME AU TRAVAIL

→ sation des faits... Au final, malgré l'arsenal juridique, peu d'affaires sont portées devant la justice. Le sujet est trop difficile, la situation trop complexe, les victimes trop découragées. *"Comme pour les viols, il faut presque prouver que ce n'est pas de notre faute. Que ce n'est pas la femme qui provoque ou incite au harcèlement"*, explique Yasmine. Dans la majorité des cas malheureusement, la révélation n'est pas suivie d'effets, quand elle n'est pas carrément mise en doute. Le danger, insiste Yasmine, c'est de banaliser ces situations. *"Comment voulez-vous qu'une victime ose faire la démarche d'aller en parler à un supérieur ou à un délégué du personnel si elle voit que les autres trouvent la situation normale?"*

Les témoignages récents des femmes politiques belges ont le mérite de lever le voile. Mais rompre l'omerta ne suffit pas. *"Derrière ces témoignages, il y a une vraie hypocrisie. À leur niveau, elles ne prennent aucun risque, parce qu'elles sont soutenues par leur parti et ont suffisamment de moyens pour se payer un avocat,* torpille Yasmine. *Mais la vérité, c'est que dans les cas de harcèlement, les femmes ne se soutiennent pas. On est seule face aux faits. Aucune femme ne m'a dit de porter plainte... Au contraire, il y a toujours ce soupçon de désirabilité: pourquoi c'est elle qui reçoit des avances et pas moi? Alors que le harcèlement n'a rien à voir avec une valeur esthétique: c'est un rapport de pouvoir, un rapport de dominant à dominé. Il s'agit de violences, et pas de relations amoureuses!"*

Quant au pouvoir judiciaire, il semble atone. Malgré le nombre de dépôts de plainte, en moyenne 400 par an, le nombre de condamnations est infime. *"Tant qu'il n'y a pas un volet répressif, à l'échelle de la police et pas de la justice, on n'en arrivera pas à bout. Le cadre législatif est insuffisant, parce que si on porte plainte et qu'on ne gagne pas, la personne peut se retourner contre vous pour diffamation"*, conclut Viviane Teitelbaum.

✖ Rafal Naczyk



CLAIRE, 25 ANS, SERVEUSE

"Le sexisme, c'est mon quotidien."

"Je travaille dans un bar, en journée, et le sexisme fait partie de mon quotidien. C'est comme s'il était écrit sur mon front "C'est bon, elle est serveuse, on peut se lâcher". À force, on finit par être blasée, mais je ne pense pas que ce soit une bonne chose. Je ne compte plus les mains aux fesses, les remarques sur mon physique... Le pire dans tout ça, ce sont les clients réguliers. Ils prennent leurs aises. Il y en a un qui me regarde systématiquement comme si j'étais un bout de viande, me déshabille du regard quand il me commande à boire... Ça peut sembler anodin, mais je me sens décrédibilisée à chaque fois. Face aux autres clients qui trouvent ça marrant, face au gérant qui ne dit rien. Je rêve de trouver la bonne parade, la phrase qui l'empêchera d'en sortir une autre. J'ai une boule au ventre à chaque fois que j'y pense." - **M.F.**

CHANTAL, 33 ANS, SANS-EMPLOI

"Il m'a dit que je ne devais ma place qu'à mon "cul de salope".

"J'ai été embauchée comme assistante dans les médias. C'était un boulot très prenant, usant moralement, mais j'avais dans l'espoir d'évoluer rapidement. Je m'entendais bien avec un de mes collègues, avec qui on partageait nos coups de pression. Au fur et à mesure du temps, il s'est arrangé pour me frôler à chaque fois qu'il le pouvait, s'incrustant dans "ma bulle". Je me disais que je me faisais des films. Mais c'est devenu de plus en plus dérangeant. Dès qu'on prenait l'ascenseur, qu'on était dans le même bureau, qu'on partait acheter un sandwich... À chaque fois il se débrouillait pour laisser traîner une main, sans toucher réellement, mais pour avoir un contact physique.

Il a ensuite commencé à me proposer des verres, des sorties, rien qu'à deux, mais j'ai toujours trouvé une parade. Du jour au lendemain, il a changé d'attitude. Il m'a dit que je ne devais ma place qu'à mon "cul de salope". C'était devenu intenable. Je trouvais toutes les excuses possibles pour ne plus aller travailler. Quand on m'a proposé un autre poste, ça a été la libération." - **M.F.**

© auxipress • +32 2 514 64 91 • info@auxipress.be • www.auxipress.be

JUMP

Promoting gender equality, advancing the economy

CHALLENGE

18.06.2016



Challenges

Abonnez-vous pour 1 € seulement

TEMPS FORTS » Spécial MBA • Classement écoles de commerce • Classes prépa • Masters universitaires • Créer sa start-up •

Challenges > Management > Les hommes veulent-ils vraiment l'égalité au travail ?

Les hommes veulent-ils vraiment l'égalité au travail ?

Par Chloé Dussapt
Voir tous ses articles

Publié le 18-06-2016 à 09h01

Pas tant que ça si on en croit les résultats de l'étude de Jump et Axiom CP, selon laquelle un tiers des sondés s'opposent (au moins passivement) à plus d'égalité.

VALINCO/SIPA

Recommander 114 personnes recommandent ça. Soyez le premier parmi vos amis

G+1 2

PARTAGER

49 2 221

RÉAGIR 0

RECEVOIR LES ALERTES

Votre adresse e-mail OK

Faites ce que je dis, pas ce que je fais. Tel est le credo des hommes interrogés par JUMP et Axiom CP dans leur étude "Les hommes veulent-ils l'égalité avec les femmes au travail ?", diffusée jeudi 16 juin. Il ressort que trois quarts des sondés pensent qu'ils ont quelque chose à gagner –à titre personnel- avec plus d'égalité. Mais lorsqu'il s'agit d'actions concrètes pour faire avancer les choses, ils ne sont plus que 19% à répondre présents. Pire, un tiers des participants avouent être opposés passivement ou activement à cette égalité. Cela pose problème quand on sait que "la question de l'égalité des genres au travail engage la responsabilité des hommes puisqu'ils détiennent 90% des postes de pouvoirs exécutifs au sein des entreprises (comités de direction des grandes entreprises)", comme le font remarquer les auteurs du sondage.

Dans le détail, ce sont les hommes en fin de carrière –et qui voient moins les femmes comme des concurrentes potentielles, qui ont au moins une fille, et/ou qui sont en couple avec une femme qui a un bon parcours professionnel qui sont le plus sensibles à la question de l'égalité. A l'inverse,

BOURSE Le 30/06 - 15h28

CAC 40 : 4205.6300 pts ▲ 0.25%

Rechercher une valeu OK

NOMINATIONS

Béatrice Lièvre-Théry nommée Directeur des activités immobilières en France de Société générale

> Annoncer votre nomination

MADE.COM

Lomond, console, bois de manguie... 419 € Voir plus

Aurelia, cadre décoration, lignes graph... 79 € Voir plus

Ali and Foreman 1974, 50 X 4... 119 € Voir plus

SUIVRE CHALLENGES

Votre email pour recevoir la newsletter OK

Advertisment

Disneyland Paris Cliquez ici

OFFRES D'EMPLOI & STAGES

COMYOUNITY
Community Manager (H/F)

COMYOUNITY
Stage Référenceur SEO (H/F)

CHALLENGE

18.06.2016

les trentenaires, ceux n'ayant pas d'enfants ou seulement des fils, ceux dont la compagne ne travaille pas ou peu, ou encore les hommes qui ne travaillent avec aucune ou avec une seule femme sont beaucoup plus réticents au sujet. "Il y a beaucoup de réticence passive surtout dans le middle management, note Isabella Lenarduzzi, fondatrice et présidente de Jump qui organisait jeudi la 5ème édition du Forum JUMP, événement destiné à promouvoir la mixité et qui se tenait dans les locaux de l'OCDE. C'est la première fois que cette population doit faire face à la concurrence de femmes pour les mêmes postes".

Pas tous les atouts nécessaires

Seuls 10% des 3.000 personnes –hommes- interrogées sont conscientes que ce qui empêche leurs homologues de sexe opposé de réaliser leur plein potentiel est avant tout lié au fonctionnement de la société et à la culture de l'entreprise. L'enquête montre l'existence de stéréotypes de genre. Ainsi, 19% des répondants pensent que les femmes n'ont globalement pas l'ambition d'accéder aux postes de management et 14% estiment qu'elles n'ont pas tous les atouts nécessaires au leadership. Toujours plus fort, plus d'un répondant sur quatre (28%) affirment faire des remarques sexistes - ces derniers appartenant essentiellement aux catégories d'hommes résistants à l'égalité.

Les sondés pensent par ailleurs que 35% de leurs collègues masculins se sentent menacés par les objectifs chiffrés, comme les quotas.

Comment améliorer les choses?

Pour être plus performant en matière d'égalité au travail, les sondés recommandent des initiatives favorisant un meilleur équilibre vie pro/vie perso et des formations en coaching. Mais tant pour les hommes que pour les femmes. Car ils ne croient pas en l'efficacité des réseaux de femmes ou des formations qui leur sont spécifiquement dédiées.

Les intervenants à la table ronde du Jump forum ont également avancé plusieurs initiatives. Ainsi, Anwar Dahab, vice-président et DG de Dell France explique que le groupe a mis en place le programme MARC, une journée de formation pour mettre en avant les enjeux de l'égalité. A titre d'exemple, il promeut la parité dans les candidatures, la création de réseaux de femmes, de formations ou encore de groupes d'initiatives. L'ensemble des intervenants jugent encore que beaucoup de choses se jouent avec l'éducation. Vieille antienne...

AVEZ-VOUS LE BON SALAIRE ?

Choisissez votre échelon :

Cadres

Continuez

AILLEURS SUR LE WEB



Ces sportifs qui se sont ruinés dans leur divorce
Pause Sport



25 jolies supportrices anonymes à couper le souffle
Pause Fun



Mettez de la fraîcheur dans votre assiette avec nos salades au...
La fraîcheur comme vous l'aimez | Carrefour market



Cristiano Ronaldo n'a pas toujours eu un corps de rêve
Foot Espagnol

A LIRE AUSSI



Adhésion de la Turquie à l'UE: nouveau chapitre de négociation
Challenges

Contenus recommandés par Outbrain

1 2 3 4 5 6





JUMP

Promoting gender equality, advancing the economy

EVE LEBLOG

28.06.2016

eve blog

Pour un leadership féminin

Accueil | Qui sommes-nous ? | Partenaires | Eve in English

Le 28 juin 2016

Tweeter J'aime 6

Egalité professionnelle : ce que veulent (ou pas) les hommes

L'étude du mois



L'association Jump, en partenariat avec le cabinet de conseil Axiom, consacre sa grande étude annuelle à la vision de l'égalité chez les hommes européens.

Sont-ils désormais parfaitement convaincus que c'est leur affaire autant que celle des femmes?

Quels efforts sont-ils prêts à consentir pour mieux partager les responsabilités?

Y a-t-il des différences manifestes entre les générations d'hommes? Entre les positions socio-professionnelles des uns et des autres?

Le blog EVE a lu cette cette enquête en détail et vous en livre les points clés à retenir.

Les hommes ont conscience qu'ils bénéficient aussi de l'égalité

Ils sont en moyenne 78% à estimer qu'ils tirent profit de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Cependant, les chiffrent varient selon les situations socio-professionnelles : **plus leur position dans la hiérarchie et leur statut social sont élevés, plus les hommes sont convaincus des bienfaits de la mixité**.

Do you believe you (will) benefit from increased gender equality in the workplace?

78% Said Yes

20% Are actively engaged

A moins, suggèrent les auteur.es de l'étude que les "exec" et les seniors se sentent tout simplement moins "menacés" par la montée en puissance des femmes qui, plafond de verre aidant, s'arrête souvent aux portes des plus hautes responsabilités.

Plus convaincus en début et en fin de carrière des vertus de l'égalité



C'est entre 20 et 29 ans, puis après 60 ans, qu'un homme se sent le plus en phase avec l'objectif d'égalité.

Mais quand ils sont en coeur de carrière, les sentiments sont plus ambigus : **au moment de la vie professionnelle ou progression rime volontiers avec compétition, l'idéal d'égalité a un peu moins de vertus à leurs yeux.**

Peu d'opposants assumés, mais beaucoup de "résistants passifs"

On ne trouve que 4% d'hommes qui affirment ne pas vouloir plus d'égalité... Mais **56% d'hommes qualifiés de "résistants passifs" ont la lucidité de savoir que ne rien faire pour, c'est tout comme faire contre.**

28% sont des "supporters passifs" qui se disent favorables à plus de mixité mais ne prennent pas spécifiquement d'engagements pour la faire progresser.

Au final, seuls 12 % d'hommes sont prêts à se mouiller pour faire avancer la cause.

EVE Le Blog

Bienvenue sur le blog du programme EVE ! Sur ce blog, toute l'actualité du leadership au féminin, nos coups de cœur, analyses, témoignages... vus par les participants du programme.

Notre leitmotiv : oser être soi-même pour pouvoir agir.

Partenaires officiels

DANONE | KPMG | SNCF | L'OREAL | orange | Groupe Caisse des Dépôts

S'abonner au blog EVE

Newsletter | RSS | Twitter

Catégories

» Actualité
» Agenda
» Ambition
» Approfondir
» Articulation vie privée / vie professionnelle
» best of
» best practices
» Blog in english
» Blogs
» Boîte à outils
» Caisse des Dépôts
» Coaching / Conduite du changement
» Conseil Supérieur à l'Egalité Professionnel
» coup de coeur
» Crédit Agricole
» Danone
» Développement personnel
» Egalité professionnelle
» Empowerment
» engagement des hommes
» Entrepreneuriat
» EVE Asie
» Expérimenter
» expert-e
» Femmes & médias
» Indicateurs de performance
» innovation
» Jeu-concours
» KPMG
» l'étude du mois
» L'Oréal
» Label

JUMP

Promoting gender equality, advancing the economy

EVE LEBLOG

28.06.2016

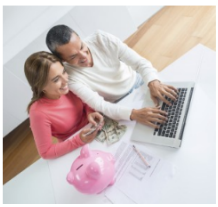
Les papas de filles sont plus sensibilisés



Etre papa ou pas ne change pas grand chose à la perception qu'ont les hommes de l'égalité…

Sauf quand ils ont des filles à la maison : ils se montrent alors **6 points d'indice plus sensibilisés que ceux qui n'élèvent que des garçons.**

Les doubles carrières et l'autonomie financière des femmes favorisent l'engagement



Quand ils ont une compagne qui gagne autant ou davantage qu'eux, les hommes sont plus volontiers persuadés des bénéfices de l'égalité. Voilà qui tord le cou au cliché selon lequel les hommes vivraient mal le fait de ne plus être les seuls breadwinners du foyer.

D'autant que les chiffres de la considération de l'égalité chutent de 14 points quand les hommes ont une partenaire qui ne perçoit pas de revenus ou pas de partenaire du tout.

L'argent ne fait pas tout, et heureusement, dans une relation de couple, mais il est manifeste que l'autonomie financière des femmes participe à installer un climat conjugal plus équilibré.

Les hommes ne sont pas fans des quotas…

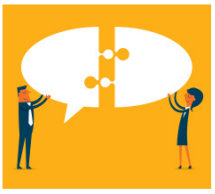


… Comme beaucoup de femmes d'ailleurs, qui s'inquiètent souvent d'une possible confusion entre ce qu'elles doivent à leurs compétences et ce qu'elles obtiendraient pour remplir des objectifs chiffrés !

Même entendu comme un moyen d'accélérer la mixité, **les quotas inspirent méfiance à 1 homme sur 3**. Ils sont plus favorables à une plus grande flexibilité de l'organisation du travail pour faciliter la conciliation des temps de vie et prône de façon générale des mesures de long terme…

Ou à la rigueur à des promotions immédiates de femmes, mais plutôt quand c'est à d'autres hommes qu'on demande de "passer leur tour" !

Les stéréotypes (f)ont la vie dure



Aux hommes du panel, les enquêteurs et enquêtrices ont soumis la question suivante : "A *compétence et expérience équivalentes, un homme a 5 fois de plus de chance qu'une femme d'accéder à un poste de leadership. D'après vous, pourquoi?*".

45% n'ont pas d'explication, **20% pensent que les femmes manquent d'ambition**, 13% que leur tempérament (supposé) plus coopératif que directif fait obstacle à leur nomination et 10% qu'elles manquent de soutiens pour faire valoir leur candidature.

Les stéréotypes n'ont pas fini de cimenter le plafond de verre. Et ils sortent encore renforcés de **la perpétuation de l'idée d'une "complémentarité" entre femmes et hommes** qui seraient la raison même du partage sinon des responsabilités, des rôles que chacun.e peut tenir : essentialisme, quand tu nous tiens!

Ce que démontre l'étude Jump dans sa globalité, c'est **une relative "sérénité" des hommes quand on leur parle d'égalité**…

Mais cette tranquillité d'esprit est-elle la marque d'une acceptation qui ne demande qu'à trouver un cadre et des leviers pour un engagement plus actif ; ou bien le signe d'un mouvement pour l'égalité qui, au fond, ne "dérange" pas beaucoup les positions établies et les habitudes installées?

Que l'on voit le verre à moitié plein ou à moitié vide, une question de fond est ici soulevée : **comment faire bouger les hommes, les femmes et les organisations dans une même dynamique de mixité qui, en plus de répondre à un principe de justice, a apporté des preuves de sa contribution à la performance?**

Marie Donzel, pour le blog EVE. Avec la complicité de Jean-Michel Monnot (Cabinet All Inclusive!)

» Le billet d'Anne Thévenet-Abitbol
» Le billet de Christine Descamps
» le chiffre du mois
» le débat du mois
» Leadership au féminin
» Lecture
» Mentoring
» Mixité / Diversité
» Non classé
» numérique
» Orange
» Oser
» Palmablog
» Partager
» Pionnière
» Podcast
» Portrait
» Programme EVE
» Programme Octave
» Promotion et Management
» PSA Peugeot Citroën
» Recrutement
» Rémunérations
» Réseaux
» Revue de web
» rôle-modèle
» RSE
» Schneider
» SNCF
» social business
» Sondage
» stéréotypes
» Témoignage
» transformation digitale
» Un concept à la loupe
» video
» Visibilité

Derniers commentaires

» Charlotte sur ""Like a girl", la pub anti-sexiste qui fait le buzz" il y a 729 jours 17 heures

» Delphine sur "Sondage : pour vous, que représente le 8 mars?" il y a 863 jours 0 heures

» Marie sur "Sondage : pour vous, que représente le 8 mars?" il y a 863 jours 16 heures

PROGRAMME EVE VISITER LE SITE ›

Liens

» Olympe et le plafond de verre
» Leadership au féminin
» Anne-Marie Rocco
» Poto Mitan
» Womenology
» Jump

LE MONDE

02.07.2016

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Le Monde

Date : **02/07/2016**
Page : **7 in Eco**
Periodicity : **Daily**
Journalist : **--**

Circulation : **273111**
Audience : **0**
Size : **335 cm²**





MA VIE EN BOÎTE | CHRONIQUE

PAR ANNIE KAHN

Trucs et astuces pour secouer les entreprises-pachydermes

C'EST EN COMBINANT ÉTUDES ET OUTILS FONDÉS SUR LA RAISON ET L'ÉMOTION QU'HABITUDES ET PARTIS PRIS BOUGERONT

Les atouts de la diversité en entreprise ont beau avoir fait l'objet d'une multitude d'études, de travaux de recherches, de publications, rien ne bouge, ou si peu... que la lassitude gagne les esprits. On comprenait que les appels à plus d'égalité entre les sexes et les origines n'aient que peu d'écho. Une entreprise n'étant pas un organisme charitable, ses dirigeants n'avaient que faire d'incantations formulées au nom de la morale.

Mais on pensait que cette deuxième vague d'arguments rationnels – tel le fait que plus une entreprise est diverse, plus elle est créative et profitable, ainsi que le prouvent les travaux du sociologue Michel Ferrary et les nombreuses études de McKinsey, cabinet de conseil en stratégie renommé – ne laisserait pas indifférent. Que tous les dirigeants allaient embrasser la cause et faire en sorte de recruter davantage de jeunes issus des quartiers sensibles, de promouvoir plus largement des femmes. Pour mieux affronter la concurrence, être plus innovants, plus compétitifs. Peine perdue.

Une troisième vague d'arguments se prépare donc. Ou plutôt une nouvelle méthode pour convaincre. Elle est basée sur la force de l'émotion pour doper la raison. Pour lui servir de catalyseur, et la mettre en mouvement.

Tinna Nielsen, anthropologue et économiste du comportement, s'en est fait l'écho lors du Forum Jump, organisé le 16 juin à Paris, à l'OCDE. Cette fondatrice de l'association Move the Elephant for Inclusiveness («faire bouger l'éléphant pour inclure») se réfère aux travaux du Prix Nobel d'économie Daniel Kahneman. Dans son livre *Système 1 Système 2, les deux vitesses de la pensée* (éd. Clé des champs-Flammarion, 706 p., 14 €), M. Kahneman décrit la coexistence de deux systèmes de pensée dans notre cerveau, et explique comment le système 1, rapide, intuitif et émotionnel, peut rendre inopérant le système 2, lent, réfléchi et logique. Ce qui expose à des décisions irrationnelles. Comme de privilégier inconsciemment l'embauche ou la promotion de quelqu'un qui vous ressemble – en homme blanc si vous êtes un homme blanc – même si ce n'est pas le meilleur candidat, par peur de l'inconnu, de la différence. Il faut donc prendre le système 1 à son propre piège. Ce qui peut se faire en utilisant des *«nudges»*, c'est-à-dire des trucs et astuces *«qui consistent à pousser doucement les gens dans le sens que choisirait leur raison si elle était aux commandes»*, explique Claudia Senik, professeure à l'université Paris-Sorbonne et à l'École d'économie de Paris.

Trois catégories de «nudges»

Tinna Nielsen et sa collègue Lisa Kepinski, fondatrice et dirigeante de l'Institut de l'inclusion (Inclusion Institute), et ex-directrice à la diversité d'Axa et de Microsoft, préconisent ainsi l'utilisation de trucs et astuces pour inclure (*«inclusion nudges»*). Généreuses, elles ont réalisé un guide pour concevoir des *nudges* adaptés à chaque entreprise ou situation, qu'elles ont mis en ligne en janvier. Celui-ci est gratuitement accessible sur Internet, pour peu que l'on s'inscrive sur le site. Elles y décrivent trois catégories de trucs et astuces.

Primo, ceux qui font ressentir émotionnellement la nécessité de changer de comportement. Un exemple parmi d'autres : *«le théâtre des lecteurs»*. Ce *nudge* développé par le club gay et lesbien de Hewlett-Packard a depuis été utilisé par Anita Curle, directrice à la diversité de Shell. Il consiste à demander aux employés volontaires de rédiger quelques lignes sur des situations qu'ils ont vécues dans l'entreprise et qui les ont conduits à se sentir exclus ou au contraire inclus dans le groupe. Une quinzaine de ces textes sont ensuite sélectionnés et lus devant un public de dirigeants, cadres et employés de l'entreprise. Emotion. Et changement de comportement à long terme garanti, affirment les auteurs.

Secundo, les trucs qui font appel à de nouveaux procédés. Comme les CV anonymes qui ne font pas que gommer le nom du candidat, mais aussi son genre et son âge, et qui ne comportent pas de photo, bien sûr.

Et tertio, ceux qui jouent sur la formulation des questions, pour en modifier les réponses. Au lieu de demander à un candidat s'il était *«mobile à l'international ?»*, par exemple, Lisa Kepinski a demandé : *«Seriez-vous disposé à considérer une mission à l'étranger, plus tard, à un certain moment ?»* Résultat : *«En un an, le nombre de femmes disponibles pour un poste de ce*

LE MONDE

02.07.2016

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

type a augmenté de 25 %», observe Mme Kepinski. Quand on sait l'importance d'une expérience à l'international pour faire carrière, on mesure l'impact de cette mesure, qui pourrait sembler anodine. C'est en combinant études et outils fondés sur la raison et l'émotion que l'on fera bouger les habitudes et les partis pris dont chacun peut témoigner de l'inertie pachydermique. Et ainsi permettre l'épanouissement d'un maximum d'individus. Ça vaut le coup d'essayer ! ■

kahn@lemonde.fr
twitter : @anniekahn2

LA LIBRE BELGIQUE

20.07.2016

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

La Libre Belgique

Date : **20/07/2016**
Page : **51**
Periodicity : **Daily**
Journalist : **Lenarduzzi, Isabella**

Circulation : **41962**
Audience : **160850**
Size : **266 cm²**



Une femme de plus au casse-pipe

En 2009, après la crise financière, un banquier américain confiait : "Après que les hommes ont mis le bordel, les femmes prennent leur place pour faire le ménage." A Theresa May de réussir sa "mission impossible" !

Il y a presque deux ans, j'écrivais: *"La composition du nouveau gouvernement donne une nouvelle preuve qu'il existe un plafond de verre pour les femmes (4 sur 18 ministres) mais il fait pire... il révèle l'existence d'une falaise de verre. Les deux ministres du MR pour les portefeuilles les plus dangereux (mobilité et énergie) sont deux femmes. Ce ne sont pas des fauteuils ministériels dont elles héritent mais des sièges éjectables."* Depuis cet article, une des deux a dû effectivement démissionner et l'autre est très chahutée.

Il y a dix ans, deux professeurs de l'université britannique d'Exeter, utilisent pour la première fois le terme de *"glass cliff"* pour expliquer que les femmes obtiennent souvent des postes à responsabilité dans des entreprises qui sont menacées ou en forte perte de vitesse et qu'en plus, elles ne bénéficient pas du même soutien de leurs collègues comparé à celui que recevrait un homme qui doit relever un pareil défi.

Les exemples sont nombreux aussi bien dans le monde des affaires que celui de la politique. Rappelons seulement les femmes islandaises ayant pris le pouvoir politique et financier après le désastre économique de 2008. Après avoir sorti leur pays d'affaires d'une façon déterminée et différente des autres pays en récession, elles sont quasi toutes remplacées par des hommes. Au Libéria, c'est Ellen Johnson Sirleaf, première femme en Afrique à être élue au suffrage universel, qui succéda au dictateur Charles Taylor qui lui laissa un pays en ruine. Elle gagna les élections contre une vedette du football et garde le pouvoir jusqu'à présent. Dans le monde des affaires, Mary Barra, CEO de General Motors apprend quelques semaines après sa prise de fonction qu'il y a un défaut (connu par d'autres managers) des airbags de la Chevrolet Cobalt ayant causé au moins 13 morts. Citons aussi Dominique Leroy qui fait des résultats remarquables et qui apporte un leadership moderne et performant, alors qu'elle a pris la tête d'une entreprise meurtrie par des luttes de clans alimentées par son prédécesseur et qui gagne cinq fois moins que lui, mais aussi deux fois moins que certains hommes dans son comité de direction.

Pourquoi recruter les femmes pour les missions impossibles? Plusieurs études montrent que lorsque l'entreprise est en difficulté, les étudiants qui analysent le "business case" pour choisir un nouveau CEO, recherchent un autre type de leadership que celui effectif jusque-là, et sont majoritaires à vouloir dès lors une femme pour remplacer un homme. On peut aussi vérifier que les salaires des femmes CEO sont globalement très inférieurs à celui des hommes CEO. Cela s'explique partiellement par les problèmes que rencontre l'entreprise au moment de la prise de fonction. La difficulté de la mission est donc un grand risque pour l'image et la carrière de celui ou de celle qui l'endosse et n'est de plus, pas récompensé(e) financièrement.

Il y a donc beaucoup moins de concurrence pour obtenir ce poste, ce qui laisse davantage d'opportunités pour des "outsiders" du "business as usual", donc en premier lieu, les femmes!

Dans son dossier sur les 50 femmes les plus puissantes au monde, le rédacteur en chef du magazine "Fortune", écrit que les postes les plus précaires aujourd'hui sont occupés par des femmes et qu'il leur faudra des qualités exceptionnelles pour éviter l'échec. Après la défaite personnelle de Cameron qui a pris un risque démesuré pour son pays, uniquement pour asseoir son pouvoir dans son parti, et après la fuite de Nigel Farage qui n'a pas voulu assumer les conséquences de ses positions, c'est à une femme que revient la "mission impossible" de limiter l'impact de la sortie de son pays de l'Europe. Sa différence par rapport à David Cameron et Boris Johnson, qu'elle a pourtant pris comme ministre des Affaires étrangères (!), n'est pas uniquement son sexe mais aussi ses origines de classe moyenne et sa scolarité dans les écoles publiques. Elle ne fait pas partie de la "caste" des dominants en Grande-Bretagne, ni par sa famille, ni par son éducation, ni par son genre. L'histoire nous dira si cette diversité permettra à Theresa May de réussir sa "mission impossible".





ISABELLA LENARDUZZI
Fondatrice et directrice de Jump "Promoting gender equality, advancing the economy".

PEOPLESPHERE

01.09.2016

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Peoplesphere (nl)

Date : **01/09/2016**
Page : **60-62**
Periodicity : **Monthly**
Journalist : **--**

Circulation : **3500**
Audience : **0**
Size : **1538 cm²**



Willen mannen wel gender-gelijkheid op de werkvloer?

DIVERSITEIT GENDERGELIJKHEID

Drie vierde van de mannen zien ook voordeel voor zichzelf in meer gelijkheid met vrouwen op het werk. Maar wanneer het effectief gaat over vrouwen vooruit helpen, dan zijn er maar 22% die dat doen. Bijna 1/3 van de participanten werken eerder tegen (op zijn minst passief). En de 55% die voornamelijk positief staan tegenover gendergelijkheid, handelen er niet naar, ze blijven helemaal passief. Dat blijkt uit een Europese studie gerealiseerd door JUMP en Axiom Consulting Partners.

Al zijn er in ons land gelijke rechten, toch is er nog altijd geen echte gelijkheid tussen vrouwen en mannen, zelfs op het werk. Het is al meer dan 20 jaar dat men spreekt over professionele gelijkheid. Maar de mannen zijn vrijwel afwezig in dit debat. Ondanks alle inspanningen, mannen blijven zeldzaam op evenementen of trainingen over diversiteit op de werkvloer. Nochtans is een essentieel deel van de gelijkheid een verantwoordelijkheid van mannen zelf omdat zij 90% van de leidinggevende functies in bedrijven bezetten waar de beslissingen worden genomen (directies van grote bedrijven). Om meer gelijkheid in bedrijven te realiseren, moeten we meer vrouwen in leidinggevende posities hebben en meer taakverdeling in het huishouden. Daarom heeft JUMP twee jaar geleden een enquête georganiseerd naar 'vader pioniers', het is te zeggen koppels die de traditionele rollen omdraaien, waar een vader relatief meer tijd investeert in het huishouden en het gezin (« caregiver ») en de moeder carrière maakt (« breadwinner »). Nadat we deze mannen, die de oude modellen durven veranderen, in de bloemetjes gezet hebben, is het nu tijd om alle mannen te ondervragen over hun perceptie naar de rol van vrouwen op de werkvloer.

WIE IS VOOR EN WIE IS TEGEN PROFESSIONELE GELIJKHEID

Mannen, die gelijkheid met vrouwen zien als een kans voor henzelf, zijn vaker op het einde van hun carrière, hebben minstens één dochter of zitten in een relatie met een vrouw die ook carrière maakt. De mannen die zich terughoudend opstellen ten aanzien van gendergelijkheid op het werk zijn eerder dertigers, hebben geen kinderen (of enkel jongens), of een vrouw die niet werkt of die minder verdient dan hen.
Voor mannen die erkennen dat gendergelijkheid hen bepaalde voordelen biedt, zetten de

PEOPLESPHERE

01.09.2016

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075



werknemers en het middenkader een betere work/life balans op de eerste plaats, gevolgd door de mogelijkheid zelf vrijer te zijn als man en de stereotypen ten aanzien van mannen te verminderen, en ten slotte om aanzien te worden als een « modernere » manager. Dit laatste voordeel halen hogere kaderleden en directieleden ook aan, maar zij benadrukken de betere bedrijfsresultaten als gevolg van gendergelijkheid.

De helft van de mannen maakt zich zelf geen zorgen over hun eigen loopbaan progressie als gevolg van meer gendergelijkheid op de werkvloer (50%). Maar ze denken dat het overgrote deel van hun mannelijke collega's (74%) dit wel doen! Het zijn vooral quotas (of streefcijfers) die mannen bang maken.

Hoewel drie vierden van de mannen voordelen zien voor zichzelf in meer gendergelijkheid, verzetten bijna 1/3 van de ondervraagde mannen zich actief of passief tegen gelijkheid. Deze groep kan opgedeeld worden in drie categorieën:

- Mannen die behoren tot het middenkader of werknemers zijn, meer bepaald dertigers, dit is voor hen een zeer competitieve omgeving waar ze de vooruitgang van vrouwen zien als een bedreiging voor hun eigen vooruitgang.
- Mannen zonder partner, zonder kinderen of met een zeer traditioneel gezinspatroon (de man maakt carrière en de vrouw zorgt voor het huishouden en het gezin).
- Mannen die niet samenwerken met vrouwen of met slechts één vrouw. Deze mannen werken waarschijnlijk in zeer mannelijke sectoren of in jobs waar de aanwezigheid van vrouwen zeldzaam is.

WELKE MANNEN HANDELEN EN WELKE "KIJKEN UIT HET RAAM"

Hoe hoger men opklimt in de hiërarchie (en dus hoe ouder men is), hoe meer men gelooft in de voordelen van gelijkheid voor zichzelf, en hoe actiever men dan is als mentor voor vrouwen of via andere acties die de carrière van vrouwen vooruit helpen. Het hebben van een vrouwelijke leidinggevende of werken in een professionele omgeving waar veel vrouwen aanwezig zijn, helpt ook bij het actief bevorderen van gelijkheid. Dit suggereert dat het hebben van een professionele link met vrouwen helpt om de vooroordelen te beteugelen.

Slechts 20% van de ondervraagden zien in dat het functioneren van de maatschappij en de cultuur inhet algemeen vrouwen mee verhindert ten volle hun potentieel te ontwikkelen. Voor de anderen heeft de enquête belangrijke niveaus van stereotypering en bias opgemerkt: 22% denkt dat vrouwen over het algemeen niet de ambitie hebben om leidinggevende posities te bekleden en 12% denkt dat ze niet over de nodige leiderschapskwaliteiten beschikken. Het zijn voornamelijk de directeurs en de mannen tussen 50 en 60 jaar die denken dat het probleem bij de vrouwen zelf ligt. Mogelijks hangen deze mannen eerder de traditionele rolverdeling aan, en hun perceptie over vrouwen bepaald wordt door de traditionele rol van hun eigen vrouw in het gezin.

1 op 4 ondervraagden gaf toe al eens seksistische opmerkingen gemaakt te hebben. Ze zitten voornamelijk in de categorieën van mannen die zich verzetten tegen gelijkheid. Anderzijds hopen we dat de andere mannen ▶

© auxipress • +32 2 514 64 91 • info@auxipress.be • www.auxipress.be

PEOPLESPHERE

01.09.2016

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

niet stil blijven, indien ze niet willen dat er seksistische opmerkingen gemaakt worden. Immers, in het geval van seksisme of discriminatie, ook bij lichtvoetige grappen, versterkt niet reageren de idee dat dit gedrag acceptabel is en werkt een cultuurverandering naar meer gendergelijkheid tegen.

ZIJN VROUWEN VERANTWOORDELIJK?

De ondervraagde mannen denken dat hun bedrijf inclusief is voor vrouwen en dat mannen en vrouwen als gelijken behandeld worden. Om nog betere resultaten te boeken, raden ze initiatieven aan die een betere work/life Balance bevorderen en coaching voor zowel mannen als vrouwen. Ze geloven echter niet in specifieke netwerken of opleidingen voor vrouwen. In het algemeen kunnen we stellen dat elke actie die specifiek gericht is op vrouwen of die de vooruitgang van diversiteit op de werkvloer onderzoekt en evalueert, niet gewenst is door de meeste mannen.

In datzelfde kader, voelt 41% van de mannen zich bedreigd door gender streefcijfers, meer en meer bedrijven implementeren deze om voor meer genderevenwicht te zorgen in leidinggevende posities. Onze verklaring is dat veel mannen zich niet bewust zijn van de ongelijkheid die al zo lang aanwezig is binnen bedrijven. Quota (of streefcijfers) dienen om het culturele en historische voordeel dat mannen in onze samenleving hebben, recht te trekken. Het is een bekend verschijnsel binnen de sociologie, de geprivilegieerden zijn zich niet bewust van hun privileges misschien "omdat ze er geen belang bij hebben" (Léo Thiers-Vidal).

"De studie gerealiseerd door JUMP en Axiom Consulting Partners biedt perspectieven, gelijkheid is niet enkel een vrouwenzaak, maar heeft betrekking op mannen en vrouwen. Genderstereotypen die geconstrueerd worden door onze samenleving, houden mannen net zoals vrouwen gevangen in patriarchale, archaïsche modellen die we samen moeten deconstrueren. In een gelijkere samenleving moeten vrouwen dezelfde kansen krijgen als mannen op het werk, zoals zij ook moet toestaan dat mannen een grote rol binnen het huishouden opnemen. Met het ministerie van de Rechten van de vrouw, werken we aan een werkelijke gelijkheid tussen vrouwen en mannen en genderdiversiteit is hier een voorwaarde. Er moet nagedacht worden over gendergelijkheid op het werk zelfs voor de aankomst op de arbeidsmarkt, van begeleiding op school tot de keuze voor een bepaalde opleiding. Het is belangrijk om zo vroeg mogelijk genderstereotypen te deconstrueren en te werken aan genderdiversiteit. De productie van schoolboeken ontdaan van stereotypen is een hulpmiddel, zoals ook de sensibilisatie van jongeren over hun keuzes omtrent carrière dat is", zegt Isabelle Simonis, Minister van de Rechten van de vrouw en gelijke kansen.

HOE MAKEN WE VAN MANNEN DE BESTE BONDGENOTEN VAN VROUWEN OP HET WERK?

Hoewel het essentieel is om vrouwen de instrumenten te geven om de nog te vaak dominante cultuur in bedrijven te begrijpen en ze hiermee ook te helpen eigen barrières te zien, is het dringend tijd om mannen te sensibiliseren over de ingrijpend veranderde samenleving als gevolg van meer gelijke verhoudingen tussen de genders. Ook mannen dienen te begrijpen dat onze collectieve geschiedenis van het patriarchaat, zowel traditionele rolpatronen thuis als een mannelijk model van leiderschap beïnvloed heeft. En zij kunnen ook zo eerlijk zijn in te zien dat ze tot nu toe geprofiteerd hebben van een onzichtbaar quotum in hun voordeel.

Gelijkheid is ook een mannenzaak! Mannen kunnen meer gelijkheid herkennen en erkennen in plaats van de realisatie ervan aan vrouwen te delegeren. ●

Bron: JUMP

Een situatieschets

Ons tijdperk is het eerste in de geschiedenis van de mensheid waar de vrouwen toegang hebben tot alle jobs en tot alle niveaus binnen het bedrijfsleven. Het is ook de eerste keer dat de vrouwen globaal gezien geschoolder zijn dan mannen en het verschil in kwalificatie blijft stijgen. Voornamelijk in Europa, verhoogt de deelname van de vrouwen en die van de mannen stagneert of vermindert. Hoe gekwalificeerder een vrouw is, hoe meer ze werkt. In België is het verschil in de deelname van vrouwen en mannen met een diploma van het hoger onderwijs slechts 4 punten (84% voor vrouwen tegen 88% voor mannen).

In de laatste 30 jaar is er een sterke omgekeerde trend zichtbaar betreffende het niveau van de werkloosheid. In veel landen, waaronder België, ligt de werkloosheid voor vrouwen nu onder die van mannen, vooral onder jongeren. Diversiteit heeft een positieve invloed op de prestatie indicatoren van een bedrijf zowel op de financiële als op de niet-financiële indicatoren. Als de participatiegraad van vrouwen in de economie gelijk was aan die van mannen, dan zou het BNP van alle landen sterk toenemen (26% voor de EU)

Maar... Vrouwen vertegenwoordigen 80% van het deeltijds werk. Voor hetzelfde diploma, hebben vrouwen 5 keer minder kans om een leidinggevende functie te verkrijgen. 1 vrouw op 6 die een Master of universitair diploma heeft oefent administratieve taken uit op een niveau lager dan waar ze gekwalificeerd voor is, deze proportie is bij hun mannelijke gelijken niet meer dan 1 op 10. Wanneer ze op het management niveau geraken in de privé sector, dan verdienen ze gemiddeld bijna 30% minder dan hun mannelijke collega's (10% van alle banen in België). Ondanks het feit dat ze bijna 60% van de afgestudeerde universitairen zijn, representeren 30% van de vrouwen kader functies maar slechts 10% van hen zetelt in de raden van bestuur in grote bedrijven. Ze beslaan 24% van leden van de raden van bestuur van beursgenoteerde bedrijven, maar volgens de wet gestemd in 2011, moeten ten minste 33% vrouwen deze plaats bereiken binnen twee jaar. Vrouwen presteren meer dan 70% van de onbetaalde arbeid. Ze hebben minder tijd om te slapen en minder vrije tijd om te spenderen dan mannen en dit in alle Europese landen.

© auxipress • +32 2 514 64 91 • info@auxipress.be • www.auxipress.be

ELLE BELGIQUE

01.09.2016

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Elle Belgique

Date : **01/09/2016**
Page : **184-192**
Periodicity : **Monthly**
Journalist : **Donis, Laurence**

Circulation : **33742**
Audience : **207930**
Size : **3331 cm²**



NATHALIE MANGEZ
CRÉATRICE DU VIDE-DRESSING VIRTUEL STAY CLOTHES

> **Tenez-vous informée** : « Lors du lancement de notre plate-forme de shopping en ligne, 30 % de nos utilisateurs étaient sur mobile. Aujourd'hui, ce pourcentage est passé à 50 %. Nous avons complété rapido notre offre avec un site optimisé mobile et une appli. »

> **Ne vous isolez pas** : « Allez à des conférences, des événements, posez des questions. J'apprends de l'expérience des autres. Il existe aussi de nombreuses associations d'entrepreneurs. Elles sont là pour aider, il faut en profiter. »

BOOSTEZ VOTRE CARRIÈRE !

LE COACHING DE CELLES QUI ONT REUSSI

Elles sont créatrices, entrepreneures ou encore CEO de grandes sociétés. **33** femmes DÉTERMINÉES nous donnent leurs conseils pour se démarquer au boulot.

LAURENCE DONIS



STÉPHANIE FELLEN
FONDATRICE DE MADE & MORE*

> **Osez** : « Je me suis lancée dans la mode alors que je n'avais aucune expérience, aucun diplôme dans ce secteur. J'ai noté toutes mes idées et j'ai construit un plan. J'ai ensuite quitté mon job et démarré mon activité. Le fait de sortir de sa zone de confort permet d'avancer. Au pire, qu'est-ce que tu risques ? »

> **Utilisez à bon escient votre don d'empathie** : « L'empathie permet de mieux cerner son interlocuteur (patron, client, investisseur, collègue, employé...) et de s'adapter à lui. Avant une réunion, je me renseigne sur la personne que je vais avoir en face de moi. Je pose aussi beaucoup de questions. »

* Un e-shop dédié à la mode durable



ANNE GIRIN
DIRECTRICE FINANCIÈRE DE L'UNIVERSITÉ DE LIÈGE

> **Ne doutez jamais de vous** : « Il n'y a aucune raison qu'une femme réussisse moins bien qu'un homme. Lorsque vous en êtes convaincue, les obstacles s'aplanissent. »

> **Soyez hyper organisée** : « C'est la solution pour concilier vies professionnelle et privée. Mon agenda électronique ne me quitte jamais. Il est mis à jour en temps réel, avec des alarmes pour les tâches à ne pas oublier. »

184

ELLE BELGIQUE

01.09.2016

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075



VANESSA SEWARD

CRÉATRICE DE MODE

> **Ne revenez jamais avec une réponse négative** : « J'ai éliminé le mot "impossible" de mon vocabulaire. Si l'on me dit "non", je reviens toujours avec une proposition alternative. Soyez réactive au boulot, vous ferez la différence. »

> **Travaillez pour apprivoiser votre stress** : « Si j'appréhende un rendez-vous ou un défilé, je le prépare au maximum. Plutôt que de me faire perdre du temps et de l'énergie, le stress devient constructif. »

> **Ne vous reposez pas sur vos lauriers** : « Rien n'est jamais acquis. J'ai vu beaucoup de carrières décoller puis s'effondrer. C'est important de se remettre en question de temps en temps. »



MONA MPEMBELE

PRODUCTRICE TV ET FONDATRICE D'AFRIKAVISION

> **Si une porte ne s'ouvre pas, poussez la suivante** : « J'ai produit une émission pour le Parlement européen, une autre pour BX1 et je représente la déclinaison africaine du magazine Forbes. Si j'en suis arrivée là, c'est grâce aux personnes que j'ai rencontrées. »

> **Ne laissez personne vous décourager** : « Tout le monde peut tomber, l'important c'est de se relever. On m'a critiquée, on m'a accusée d'être pistonnée et même, dans la communauté africaine, de "me prendre pour une Blanche". Je n'ai pas abandonné. »



ÉMILIE DUCHÊNE

CRÉATRICE DES BIJOUX THEA

> **Ne soyez pas trop impatiente** : « J'ai appris à me poser et à procéder step by step. En prenant mon temps, j'ai réussi à trouver un meilleur prix, un meilleur fournisseur, une meilleure stratégie pour ma marque, etc. »

> **Organisez des brainstormings** : « J'invite des personnes de professions et d'âges différents à déjeuner. On discute pendant une heure et demie, des idées intéressantes émergent. C'est important de s'entourer. Lorsqu'on lance un projet, on est seul, on n'a pas forcément assez de recul. »

> **Renseignez-vous sur les financements publics** : « Cela peut vraiment aider une boîte à se développer. Il faut s'informer auprès de l'AWEX (Agence wallonne à l'exportation et aux investissements étrangers) et de la SRIB (Société régionale d'investissement de Bruxelles), par exemple. »



VALENTINE WITMEUR

FONDATRICE DE LA MARQUE DE MODE VALENTINE WITMEUR LAB

> **Restez fidèle à vous-même** : « Cela peut sembler cliché, mais il est primordial de se fier à son propre ressenti. N'essayez pas de rentrer dans un moule. Au contraire, proposez quelque chose de nouveau, de différent et en accord avec votre personnalité. Ce n'est pas en faisant comme tout le monde qu'on sort du lot. »

> **Acceptez les critiques** : « Ce n'est pas toujours facile, mais accepter les critiques est une preuve de maturité. Lorsque j'ai décidé de lancer ma marque, je voulais proposer une gamme complète. On m'a conseillé à plusieurs reprises de me focaliser sur un seul produit et, aujourd'hui, je suis ravie d'avoir écouté. »

DOMINIQUE MARÉCHAL

DIRECTRICE DE LA COMMUNICATION POUR LE GROUPE PRAYON*

> **Continuez à vous former** : « Pas forcément en suivant des formations coûteuses. Il y a les articles spécialisés, les bulletins d'information, les réseaux d'échanges et les modules d'e-learning. J'ai découvert récemment que de nombreuses formations sont disponibles sur LinkedIn. Qui n'avance pas recule ! »

> **Faites-vous connaître** : « Promouvoir son travail, aussi bien à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'entreprise, est indispensable. Certaines personnes réalisent un boulot remarquable, mais elles le font dans leur coin et n'accèdent pas à la reconnaissance. »

* Leader mondial dans la chimie des phosphates

Hadrien Hansia, Pierre Bailly, Nathalie Gobuty, Régis Halins x, Valentine Witmeur Lab, presse

ELLE BELGIQUE

01.09.2016

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

ELLE MAGAZINE



YEBA OLAYE

FONDATRICE DE LA MARQUE DE SACS YEBA

> **Think big** : « Ayez de grands rêves. C'est important d'avoir un objectif qui vous stimule, qui vous catapulte. Trouvez du sens à ce que vous faites et vous oserez prendre des risques. »



ANNE DUMEZ

DIRECTRICE DE MÉDIACITÉ À LIÈGE

> **Dites-vous « Je t'aime »** : « Chaque matin, en se regardant dans le miroir. Pour bien commencer la journée et booster l'estime de soi. Je m'aime et je crois en moi, c'est ma maman qui me l'a appris. »



NATHALIE CHARPENTIER

MANAGING PARTNER CHEZ ÉDOUARD FRANKLIN*

> **Souriez** : « Je conseille la lecture de "The Power of Nice : How to Conquer the Business World With Kindness" de Linda Kaplan Thaler et Robin Koval. Ce petit livre explique pourquoi la gentillesse et le sourire sont des armes fabuleuses, et qu'on peut réussir sa carrière tout en étant respectueux. »

> **Soyez passionné** : « Je réussis à faire la différence grâce à ma motivation. Je suis persuadée que mes clients sentent la passion que je voue au recrutement. »

* Un cabinet de recrutement international



NATHALIE DUMONT

CEO DE LA SOCIÉTÉ KAROTT*

> **Écoutez vos désirs** : « Je suis pharmacienne de formation. Si je n'avais pas laissé mes aspirations d'écriture se mêler à mes compétences scientifiques, je n'aurais jamais exercé mon métier actuel. Les limites sont faites pour être bousculées. »

* Une agence de communication spécialisée en santé et nutrition



MARITA NEISSEN

RESPONSABLE DES APPROVISIONNEMENTS DE PRODUITS DE NÉGOCE À LA FN HERSTAL

> **Sortez des sentiers battus** : « N'hésitez pas à choisir des voies plus atypiques, à investiguer des pistes moins familières. Personnellement, j'ai brisé certaines idées préconçues en construisant des réseaux commerciaux dans le secteur industriel et minier en Afrique et au Moyen-Orient. C'était un véritable challenge, mais aussi un vecteur de réussite. »



ISABELLA LENARDUZZI

FONDATRICE DE JUMP* ET ADMINISTRATRICE CHEZ IMPULSE (AGENCE PUBLIQUE BRUXELLOISE POUR L'ENTREPRISE)

> **Apprenez à tirer parti des difficultés** : « Les échecs et les moments de tristesse sont autant d'opportunités pour choisir un nouveau chemin qui nous correspond davantage. Ce sont les difficultés qui nous obligent à nous questionner et à nous repositionner. Et donc à avancer ! »

* Une entreprise sociale qui lutte contre les inégalités de genre au travail

Rattta Photography, Edouard Janssens, Laurence Leberger, presse

ELLE BELGIQUE

01.09.2016

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

ELLE MAGAZINE



SARAH POTVIN

GÉRANTE DE LA FINCA*

> **Déculpabilisez** : « Je ne peux pas toujours être avec mon fils (pour son premier tour à vélo, par exemple, ou pour son premier jour à la maternelle) mais il a une maman dynamique et épanouie. »

> **Focalisez votre énergie là où vous faites la différence** : « Nous avons tous des forces et des faiblesses. Certaines qualités ne s'acquièrent pas, leur valeur est alors inestimable. »

*Une ferme maraîchère aux portes de Bruxelles

PERRINE RASE

FONDATRICE DE LA GAMME DE SOINS BIO SECONDE NATURE

> **Remettez vos choix en question** : « J'avais misé sur la vente directe. Quoi de mieux qu'une soirée entre copines pour tester et acheter ? Les affaires ont eu du mal à démarrer et la vente directe a été abandonnée pour la distribution en pharmacies et en boutiques spécialisées. Nos produits ne se sont jamais aussi bien vendus. »

> **Arrêtez de vous trouver de fausses excuses** : « Être une femme, être inexpérimentée ou mère de famille, cela n'empêche rien. J'ai créé mon entreprise à 23 ans. Lorsqu'on est jeune, on a la rage, on déborde d'énergie et on est privilégiée pour d'éventuels financements ! »



ANNA BALEZ

FONDATRICE DE TALE ME*

> **N'ayez pas peur de demander de l'aide** : « Avec le temps, j'ai appris à crier "help". Lorsque j'ai débuté mon activité, je voulais réaliser une vidéo professionnelle. J'en ai parlé à une productrice et elle m'a tout de suite proposé de le faire à un petit tarif. Le résultat était bluffant et cela m'a beaucoup aidée à lancer mon entreprise. »

> **Chouchoutez vos clients** : « Ce sont les meilleures personnes pour juger votre entreprise. Ne prenez pas pour vous les avis négatifs des clients, mais consignez-les dans un fichier. Si le mécontentement se répète, agissez pour que cela change. »

* Une plate-forme de location de vêtements pour les enfants et les futures mamans



BÉNÉDICTE PHILIPPART DE FOY

ADMINISTRATRICE DE CREAPME* ET PRÉSIDENTE DE FAR (RÉSEAU DE FEMMES ENTREPRENEURES)

> **Soyez mobile** : « J'ai déjà mis un terme à une collaboration fructueuse avec une entreprise parce que j'avais envie de changer d'air et de relever de nouveaux défis. Cette "démission" a bien entendu été précédée d'une vraie réflexion. »

* Une société spécialisée dans l'accompagnement à la création d'entreprises

VALÉRIE LAHAUT

RESPONSABLE DE LA COMMUNICATION MARKETING POUR LA CLIENTÈLE PRO/BUSINESS CHEZ BEOBANK

> **Soyez curieuse** : « Intéressez-vous à ce qui se passe dans votre entreprise et dans les autres. Élargissez vos horizons, cela donne du recul. Vous pourrez ainsi vous démarquer en amenant une vision différente et des idées plus créatives. »

> **Forcez le destin** : « Il y a cinq ans, un poste de marketing manager s'est libéré là où je travaillais. Après des jours de réflexion et des nuits d'insomnie, je me suis portée candidate. La réponse de mon patron ? "Honnêtement, je n'aurais pas pensé à toi pour ce poste." Quelques entretiens plus tard, j'avais le job. »

MICHÈLE PAQUE

DIRECTRICE GÉNÉRALE DE QUINTILES BENELUX*

> **Habillez-vous pour gagner** : « Votre aspect physique et vos vêtements ont un impact. C'est important d'adapter son dress code aux circonstances. Il vaut donc mieux investir dans une pièce bien coupée, même achetée en solde. La qualité se voit. L'astuce à retenir ? Observez votre boss et inspirez-vous de ses tenues. »

> **Définissez des objectifs précis** : « Vous devez savoir quand, comment et pourquoi vous souhaitez réaliser ces objectifs. Il faudra ensuite les communiquer clairement aux autres et tenter de les inspirer. N'hésitez pas à employer des phrases passionnées telles que "Ce serait génial si..." »

> **N'oubliez pas de dire merci** : « Remerciez avec sincérité vos partenaires et les acteurs qui vous ont permis d'avancer dans votre projet. Félicitez aussi l'exécution des différentes étapes, positives comme négatives. Elles sont sources d'apprentissage et sont la preuve que des initiatives ont été prises. »

* Quintiles est le leader mondial des sociétés de services (CRO) spécialisées dans le domaine pharmaceutique et biotechnologique

Raitza Photography, Raitza Soultanova, V. Dubernet, Virginie Delaby Photographe, presse

100

ELLE BELGIQUE

01.09.2016

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075



ANN MELAERTS

DIRECTRICE GÉNÉRALE DE PLUSIEURS DIVISIONS AU SEIN DE LA SOCIÉTÉ INFOR*

> **Apprenez des langues étrangères** : « La connaissance approfondie du français, du néerlandais et de l'anglais a été un élément capital dans mon parcours professionnel. C'est ce qui m'a permis de grimper les échelons. »

> **Restez humble** : « N'hésitez pas à poser des questions et à demander des conseils à ceux qui ont de l'expérience. La plupart des gens ne demandent qu'à partager leurs connaissances. »

* Un fournisseur de solutions logicielles qui compte plus de 70 000 clients dans le monde



GILLY WEINSTEIN

COACH SPÉCIALISÉE EN FEMMES LEADERS

> **Ne dites « oui » que lorsque c'est vraiment « oui »** : « Les femmes ont souvent tendance à dire "oui" pour faire plaisir aux autres ou parce que ce serait mal vu de dire "non". Mais elles finissent par en payer le prix. Il faut parfois pouvoir refuser certaines demandes afin d'en accepter d'autres, plus importantes. Dites "non" à une soirée alcoolisée afin d'être prête pour une réunion matinale le lendemain, par exemple. »

> **Soyez proactif avec votre réseau** : « Lorsque vous rencontrez quelqu'un à une conférence, écrivez-lui un message dans les vingt-quatre heures qui suivent. Vous pouvez lui envoyer un article intéressant, par exemple, ou simplement lui dire que vous étiez ravi de faire sa connaissance. Cela permet de construire une relation, d'agrandir votre liste de contacts. »

> **Documentez-vous** : « Je conseillerais la lecture du livre "Être femme au travail : ce qu'il faut savoir pour réussir mais qu'on ne vous dit pas" d'Anne-Cécile Sarfati. Il s'agit d'une véritable bible de conseils pour avancer sur le plan professionnel. »



DOMINIQUE BLANDIAUX

DIRECTRICE GÉNÉRALE DE LANADO*

> **Offrez-vous une bulle d'oxygène** : « Chaque matin, j'enfile mes baskets et je pars marcher dans la forêt avec mon chien. J'en profite pour respirer, réfléchir et méditer. Le fil de la journée se met en place tout seul, sans inquiétude et sans stress. »

* Une société qui produit des couettes en laine 100 % belge



VALÉRIE MESSIKA

FONDATRICE DE LA MAISON DE HAUTE JOAILLERIE MESSIKA

> **Ne copiez jamais les autres** : « C'est important de rester fidèle à ses valeurs. La réussite tient principalement dans l'originalité. Il est nécessaire de toujours surprendre ses clients. »

> **Suivez votre instinct** : « J'ai tendance à avoir des idées folles et je peux affirmer que l'audace a souvent du bon. Sans le goût du risque, je ne n'aurais probablement pas eu la chance de vous parler aujourd'hui. »



ANNE TILLEUX

AVOCATE, PARTNER AU SEIN DU CABINET NAUTADUTILH

> **Comptez sur vos proches** : « J'ai beaucoup de chance d'avoir un mari compréhensif et je l'en remercie souvent. Il sait que c'est important pour moi de poursuivre une carrière professionnelle tout en étant maman de trois enfants. Quand on est associée au sein d'un cabinet international, rentrer chez soi au petit matin après avoir travaillé toute la nuit n'est pas un mythe ! »



ISABELLE ARPIN

CHEFFE ÉTOILÉE

> **Foncez** : « Suivez votre instinct, bouleversez votre plan de carrière si vous sentez que le chemin suivi n'est pas celui qui vous convient. J'ai étudié la finance à l'université avant de me découvrir par hasard une passion pour la cuisine. »

> **Soyez respectueuse et courtoise** : « Dans mon métier, nous passons de nombreuses heures dans un endroit confiné, la cuisine. Il faut être bienveillant et à l'écoute des autres. Le travail n'en sera que meilleur, la bonne humeur au rendez-vous. Tout ce que j'aime. »



SOO YANG GEUZAINE

RESPONSABLE DU DÉPARTEMENT ARTS DÉCORATIFS DU GRAND CURTIUS

> **Émerveillez-vous** : « Soyez curieuse en dehors de vos heures de travail. Je prends du temps pour découvrir d'autres musées et d'autres expos. Je vais voir des concerts, des pièces de théâtre. C'est important de maintenir son esprit critique en éveil et de le partager au boulot. »

Jef Bocksruth, Brigitte Grignet, Jürgen Doom, Johan Van Eycken, Jean-Louis Massart, presse

auxipress

+32 2 514 64 91

5 / 8

JUMP

Promoting gender equality, advancing the economy

ELLE BELGIQUE

01.09.2016

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075



EMMANUELLE WÉGRIA

DIRECTRICE DE LA BOUTIQUE WATTITUDE À LIÉGE*

> **Ne vous lancez pas tout seul** : « Lorsqu'on crée sa boîte, mieux vaut être accompagné par une pépinière d'entreprises comme Job'In, Alpi, Créa-Job ou CréaPME. Ils vous aident à affiner votre idée, à vous poser les bonnes questions et à élaborer un business plan. Les accompagnateurs sont au courant des aides à la création d'entreprise (bourses de préactivité, Plan Airbag, bourses au prototypage, etc.). Pas négligeable quand on démarre un projet. »

* Mode, food et design made in Wallonia



PASCALE VAN DAMME

DIRECTRICE GÉNÉRALE DE DELL BELGIQUE ET LUXEMBOURG

> **Suivez votre cœur** : « Impossible de réussir si on n'est pas passionné à 100 % par ce qu'on fait. Pour découvrir ce que vous aimez, réfléchissez aux activités qui vous donnent de l'énergie. Vous ne devez pas voir le temps passer. »

> **Trouvez un mentor** : « Une personne expérimentée qui vous donnera de précieux conseils. N'ayez pas peur de demander. C'est gratifiant et cela lui permettra d'améliorer ses capacités de coaching. »



SOPHIE REMY

FONDATRICE DE LOUIS LE SEC*

> **Combinez les réseaux** : « Pour ma part, je fais partie des réseaux Entreprendre et Mompreneurs (une asbl qui accompagne les mamans entrepreneures dans leur projet professionnel). Les deux se complètent et m'apportent beaucoup de soutien. Je me rends compte que je ne suis pas toute seule et qu'il y a souvent une solution à mes problèmes. »

* Une entreprise qui vend du linge de lit imperméable



YAEL LANDMAN

CONSULTANTE

> **Créez-vous un moodboard professionnel** : « Prenez un panneau et épinglez-y vos souhaits, vos buts sous forme de mots clés et d'images. On perd parfois nos objectifs de vue. Un coup d'œil au moodboard permet de se recentrer. Sur le mien, une photo de Madonna, par exemple. »

> **Suivez votre rêve mais emportez votre cerveau avec vous** : « Calculez les risques, anticipez les difficultés, remettez-vous en question. J'ai commencé très jeune, j'étais un peu tête brûlée, et j'aurais dû appliquer cela plus tôt. »



SALMA HAOUACH

DIRECTRICE DE STRATÉGIE SOCIALE ET DE CONTENU DANS L'AGENCE DE COMM' IPG MEDIABRANDS

> **Apprenez à lâcher l'affaire quand c'est nécessaire** : « Parfois, souhaiter très fort quelque chose ne suffit pas. Si vous n'obtenez pas ce que vous voulez, cela veut dire que ce n'est pas pour vous ou que ce n'est simplement pas le bon moment. On ne peut pas exceller partout et tout le temps. Cela arrive d'être un peu moins douée au boulot, un peu moins réglo sur l'éducation des enfants. Arrêtez de vous entêter et prenez conscience de vos limites. »

> **Soyez confiante** : « 90 % de ce qui se passe dans la vie est invisible. Ce n'est pas parce que vous ne voyez pas immédiatement les résultats que les choses n'avancent pas. »



NATHALIE DIDDEN

ADMINISTRATRICE ET COFONDATRICE DE DIDDEN&CO

> **Assumez votre féminité** : « On croit toujours que je passe mes journées dans une jolie boutique, je passe ma vie sur des chantiers avec des ouvriers. M'habiller en garçon ? Pas question ! Je suis deux fois plus féminine quand je bosse avec des hommes. J'ai constaté que je suis plus écoutée en robe et talons hauts que les jours plus "cool et souliers plats". »

> **Acceptez de démarrer au bas de l'échelle** : « Cela permet de comprendre intimement ce qu'on demandera ensuite à ses employés. On apprend à être claire avec soi-même et les autres. Même quand on a besoin de taper du poing sur la table, on n'oublie pas de le faire en souriant. On peut tout dire avec un grand sourire. »

Patricia Galanc, Ralitsa Photography, Alicia Van Calile, Lionel Samain, presse

auxipress

+32 2 514 64 91

LALIBRE.BE

07.09.2016

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

www.lalibre.be

Date : **07/09/2016**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **--**

Circulation : **28142**
Audience : **28142**
Size : **--**

http://www.lalibre.be/dernieres-depeches/afp/lutter-contre-le-sexisme-ordinaire-qui-entame-la-confiance-des-femmes-57cffb0d35701f2d1170fbcc

Lutter contre le "sexisme ordinaire" qui entame la confiance des femmes

Publié le 07 septembre 2016 à 13h32

Paris (AFP)



Mise à l'écart de décisions importantes, propos paternalistes, culpabilisation: le "sexisme ordinaire" dans le milieu professionnel entame insidieusement la confiance de femmes. Des comportements "nichés dans notre inconscient collectif" qu'entend combattre le gouvernement en annonçant mercredi une campagne contre le sexisme.

Selon un sondage commandé par le ministère des Droits des femmes au CSA, 40% des femmes interrogées rapportent avoir un jour été victimes soit d'une humiliation, soit d'une injustice liée à leur sexe, a déclaré mercredi la ministre Laurence Rossignol.

Une femme sur deux déclare également avoir changé sa façon de s'habiller pour éviter une remarque sexiste, selon la ministre, qui lancera jeudi une campagne "culturelle" contre les stéréotypes avec le soutien d'associations et de personnalités.

Ce sexisme ordinaire, Stéphanie en fait l'amère expérience dans une grande entreprise de conseil.

"J'étais en apnée, je craignais toujours d'être jugée, je ne me suis jamais sentie à ma place", raconte-t-elle.

Pendant cinq ans, la jeune femme, alors âgée d'une trentaine d'années, encaisse les réflexions machistes, les regards déplacés sur sa tenue qui deviendra de plus en plus austère dans l'espoir d'être davantage prise au sérieux, les reproches sur son travail à coups d'arguments sans rapport avec le registre professionnel.

"Les évaluations étaient menées par des hommes" reposaient sur des "données objectives". "Ils étaient très vigilants dans les écrits, mais lors des entretiens, on me reprochait par exemple d'être, en tant que femme, trop friable", se souvient la conseillère en management qui faisait partie des 10% de femmes cadres de l'entreprise.



"Les femmes avaient toutes la réputation d'être là pour d'autres raisons que leurs compétences", poursuit Stéphanie qui garde de cette période un sentiment de "vide".

"Je doutais de mes compétences, je n'osais plus m'exprimer spontanément, j'essayais d'adopter des normes qui n'étaient pas les miennes, d'être plus froide afin de me fondre dans le décor. Je n'osais pas répondre et je le regrette", souffle Stéphanie qui attendra de changer de travail pour avoir des enfants.

La "tolérance au sexisme est sans commune mesure avec d'autres discriminations", résume Brigitte Grésy, secrétaire générale du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (CSEP).

LALIBRE.BE

07.09.2016

WEB MEDIA

JUMP 2

Ref : 27075

- T'es énervée t'as tes règles ? -

Le sexisme, "dénié y compris dans les mots", provoque "beaucoup de dégâts" chez les femmes en entamant la confiance qu'elles ont en elles, dit-elle.

"Jusque dans les années récentes on parlait de machisme, d'incivilité, d'attitudes inappropriées, de propos graveleux, de dragueurs un peu lourds or c'est du sexisme, mais on ne le disait pas", observe Mme Grésy.

Sous couvert de "bienveillance", les femmes victimes de stéréotypes (douces, compréhensives, souriantes...) apparemment positifs sont "ravalées à des rôles strictement déterminés qui se traduisent par des postes dans les ressources humaines, la communication... tandis que les hommes sont dans les domaines qu'on dit +durs+: la stratégie, la finance...", analyse-t-elle.

Si la France est l'un des pays où les femmes qui ont des enfants travaillent le plus, "elles sont toujours vues comme plus légitimes dans la sphère familiale que professionnelle", acquiesce Isabella Lenarduzzi, entrepreneure sociale et fondatrice de JUMP, organisation pour l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Elle aussi a connu son lot d'humiliations. Furieuse contre un directeur de Chambre de commerce avec lequel elle est en désaccord sur un dossier, celui-ci lui répond +T'es énervée t'as tes règles+. "J'étais déstabilisée, il m'avait atteint dans mon intimité", enrage l'entrepreneure.

"Coupables" dès qu'il y a un problème avec les enfants, les femmes sont très souvent celles qui s'arrêtent en cas de maladie ou difficultés scolaires. Une culpabilisation qui les conduit à être "leurs propres geôlières" et à ne pas choisir le poste dont elles ont vraiment envie, estime Mme Lenarduzzi.

© 2016 AFP. Tous droits de reproduction et de représentation réservés. Toutes les informations reproduites dans cette rubrique (dépêches, photos, logos) sont protégées par des droits de propriété intellectuelle détenus par l'AFP. Par conséquent, aucune de ces informations ne peut être reproduite, modifiée, rediffusée, traduite, exploitée commercialement ou réutilisée de quelque manière que ce soit sans l'accord préalable écrit de l'AFP.

DHNET.BE

07.09.2016

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

www.dhnet.be

Date : **07/09/2016**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **--**

Circulation : **72847**
Audience : **72847**
Size : **--**

http://www.dhnet.be/dernieres-depeches/afp/lutter-contre-le-sexisme-ordinaire-qui-entame-la-confiance-des-femmes-57cffb0d35701f2d1170fbcc

Lutter contre le "sexisme ordinaire" qui entame la confiance des femmes

Publié le 07 septembre 2016 à 13h32

Paris (AFP)



Mise à l'écart de décisions importantes, propos paternalistes, culpabilisation: le "sexisme ordinaire" dans le milieu professionnel entame insidieusement la confiance de femmes. Des comportements "nichés dans notre inconscient collectif" qu'entend combattre le gouvernement en annonçant mercredi une campagne contre le sexisme.

Selon un sondage commandé par le ministère des Droits des femmes au CSA, 40% des femmes interrogées rapportent avoir un jour été victimes soit d'une humiliation, soit d'une injustice liée à leur sexe, a déclaré mercredi la ministre Laurence Rossignol.

Une femme sur deux déclare également avoir changé sa façon de s'habiller pour éviter une remarque sexiste, selon la ministre, qui lancera jeudi une campagne "culturelle" contre les stéréotypes avec le soutien d'associations et de personnalités.

Ce sexisme ordinaire, Stéphanie en fait l'amère expérience dans une grande entreprise de conseil.

"J'étais en apnée, je craignais toujours d'être jugée, je ne me suis jamais sentie à ma place", raconte-t-elle.

Pendant cinq ans, la jeune femme, alors âgée d'une trentaine d'années, encaisse les réflexions machistes, les regards déplacés sur sa tenue qui deviendra de plus en plus austère dans l'espoir d'être davantage prise au sérieux, les reproches sur son travail à coups d'arguments sans rapport avec le registre professionnel.

"Les évaluations étaient menées par des hommes" reposaient sur des "données objectives". "Ils étaient très vigilants dans les écrits, mais lors des entretiens, on me reprochait par exemple d'être, en tant que femme, trop friable", se souvient la conseillère en management qui faisait partie des 10% de femmes cadres de l'entreprise.



"Les femmes avaient toutes la réputation d'être là pour d'autres raisons que leurs compétences", poursuit Stéphanie qui garde de cette période un sentiment de "vide".

"Je doutais de mes compétences, je n'osais plus m'exprimer spontanément, j'essayais d'adopter des normes qui n'étaient pas les miennes, d'être plus froide afin de me fondre dans le décor. Je n'osais pas répondre et je le regrette", souffle Stéphanie qui attendra de changer de travail pour avoir des enfants.

La "tolérance au sexisme est sans commune mesure avec d'autres discriminations", résume Brigitte Grésy, secrétaire générale du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (CSEP).

DHNET.BE

07.09.2016

WEB MEDIA

JUMP 2

Ref : 27075

- T'es énervée t'as tes règles ? -

Le sexisme, "dénié y compris dans les mots", provoque "beaucoup de dégâts" chez les femmes en entamant la confiance qu'elles ont en elles, dit-elle.

"Jusque dans les années récentes on parlait de machisme, d'incivilité, d'attitudes inappropriées, de propos graveleux, de dragueurs un peu lourds or c'est du sexisme, mais on ne le disait pas", observe Mme Grésy.

Sous couvert de "bienveillance", les femmes victimes de stéréotypes (douces, compréhensives, souriantes...) apparemment positifs sont "ravalées à des rôles strictement déterminés qui se traduisent par des postes dans les ressources humaines, la communication... tandis que les hommes sont dans les domaines qu'on dit +durs+: la stratégie, la finance...", analyse-t-elle.

Si la France est l'un des pays où les femmes qui ont des enfants travaillent le plus, "elles sont toujours vues comme plus légitimes dans la sphère familiale que professionnelle", acquiesce Isabella Lenarduzzi, entrepreneure sociale et fondatrice de JUMP, organisation pour l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Elle aussi a connu son lot d'humiliations. Furieuse contre un directeur de Chambre de commerce avec lequel elle est en désaccord sur un dossier, celui-ci lui répond +T'es énervée t'as tes règles+. "J'étais déstabilisée, il m'avait atteint dans mon intimité", enrage l'entrepreneure.

"Coupables" dès qu'il y a un problème avec les enfants, les femmes sont très souvent celles qui s'arrêtent en cas de maladie ou difficultés scolaires. Une culpabilisation qui les conduit à être "leurs propres geôlières" et à ne pas choisir le poste dont elles ont vraiment envie, estime Mme Lenarduzzi.

© 2016 AFP. Tous droits de reproduction et de représentation réservés. Toutes les informations reproduites dans cette rubrique (dépêches, photos, logos) sont protégées par des droits de propriété intellectuelle détenus par l'AFP. Par conséquent, aucune de ces informations ne peut être reproduite, modifiée, rediffusée, traduite, exploitée commercialement ou réutilisée de quelque manière que ce soit sans l'accord préalable écrit de l'AFP.

YAHOO.COM

08.09.2016

Lutter contre le "sexisme ordinaire" qui entame la confiance des femmes



Mise à l'écart de décisions importantes, propos paternalistes, culpabilisation: le "*sexisme ordinaire*" dans le milieu professionnel entame insidieusement la confiance de femmes. Des comportements "*nichés dans notre inconscient collectif*" qu'entend combattre le gouvernement en annonçant mercredi une campagne contre le sexisme.

Selon un sondage commandé par le ministère des Droits des femmes au CSA, 40% des femmes interrogées rapportent avoir un jour été victimes soit d'une humiliation, soit d'une injustice liée à leur sexe, a déclaré mercredi la ministre Laurence Rossignol. Une femme sur deux déclare également avoir changé sa façon de s'habiller pour éviter une remarque sexiste, selon la ministre, qui lancera jeudi une campagne "*culturelle*" contre les stéréotypes avec le soutien d'associations et de personnalités.

Ce sexisme ordinaire, Stéphanie en fait l'amère expérience dans une grande entreprise de conseil. "*J'étais en apnée, je craignais toujours d'être jugée, je ne me suis jamais sentie à ma place*", raconte-t-elle. Pendant cinq ans, la jeune femme, alors âgée d'une trentaine d'années, encaisse les réflexions machistes, les regards déplacés sur sa tenue qui deviendra de plus en plus austère dans l'espoir d'être davantage prise au sérieux, les reproches sur son travail à coups d'arguments sans rapport avec le registre professionnel. "*Les évaluations étaient menées par des hommes*", reposaient sur des "*données objectives*". "*Ils étaient très vigilants dans les écrits, mais lors des entretiens, on me reprochait par exemple d'être, en tant que femme, trop friable*", se souvient la conseillère en management qui faisait partie des 10% de femmes cadres de l'entreprise.

"*Les femmes avaient toutes la réputation d'être là pour d'autres raisons que leurs compétences*", poursuit Stéphanie qui garde de cette période un sentiment de "*vide*". "*Je doutais de mes compétences, je n'osais*

YAHOO.COM

08.09.2016

plus m'exprimer spontanément, j'essayais d'adopter des normes qui n'étaient pas les miennes, d'être plus froide afin de me fondre dans le décor. Je n'osais pas répondre et je le regrette", souffle Stéphanie qui attendra de changer de travail pour avoir des enfants. La "*tolérance au sexisme est sans commune mesure avec d'autres discriminations*", résume Brigitte Grésy, secrétaire générale du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (CSEP).

"*T'es énervée, t'as tes règles ?*"

Le sexisme, "*dénié y compris dans les mots*", provoque "*beaucoup de dégâts*" chez les femmes en entamant la confiance qu'elles ont en elles, dit-elle. "*Jusque dans les années récentes on parlait de machisme, d'incivilité, d'attitudes inappropriées, de propos graveleux, de dragueurs un peu lourds or c'est du sexisme, mais on ne le disait pas*", observe Mme Grésy.

Sous couvert de "*bienveillance*", les femmes victimes de stéréotypes (douces, compréhensives, souriantes…) apparemment positifs sont "*ravalées à des rôles strictement déterminés qui se traduisent par des postes dans les ressources humaines, la communication… tandis que les hommes sont dans les domaines qu'on dit "*durs*": la stratégie, la finance…*", analyse-t-elle.

Si la France est l'un des pays où les femmes qui ont des enfants travaillent le plus, "*elles sont toujours vues comme plus légitimes dans la sphère familiale que professionnelle*", acquiesce Isabella Lenarduzzi, entrepreneure sociale et fondatrice de JUMP, organisation pour l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Elle aussi a connu son lot d'humiliations. Furieuse contre un directeur de Chambre de commerce avec lequel elle est en désaccord sur un dossier, celui-ci lui répond "*T'es énervée t'as tes règles*". "*J'étais déstabilisée, il m'avait atteint dans mon intimité*", enrage l'entrepreneure.

"*Coupables*" dès qu'il y a un problème avec les enfants, les femmes sont très souvent celles qui s'arrêtent en cas de maladie ou difficultés scolaires. Une culpabilisation qui les conduit à être "*leurs propres geôlières*" et à ne pas choisir le poste dont elles ont vraiment envie, estime Mme Lenarduzzi.

Ce contenu pourrait également vous intéresser :



Laurence Rossignol: "Quand une femme dit non, c'est non!"

YAHOO.COM

08.09.2016

La ministre des Droits des femmes, Laurence Rossignol, a répondu mardi après-midi à une question sur le harcèlement sexuel. Alors que la députée Catherine Coutelle posait sa question, des «aaaah» sonores ont retenti dans l'Hémicycle. La ministre a ensuite répliqué en martelant: «Quand une femme dit non, c'est non!»Voir la vidéo sur ParisMatch.com

DHNET.BE

08.09.2016

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

www.dhnet.be

Date : **08/09/2016**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **--**

Circulation : **72847**
Audience : **72847**
Size : **--**

http://www.dhnet.be/dernieres-depeches/afp/lutter-contre-le-sexisme-ordinaire-qui-entame-la-confiance-des-femmes-57d175383570646c923b32be

Lutter contre le "sexisme ordinaire" qui entame la confiance des femmes

Publié le 08 septembre 2016 à 16h26

Paris (AFP)



Mise à l'écart de décisions importantes, propos paternalistes, culpabilisation: le "sexisme ordinaire" dans le milieu professionnel entame insidieusement la confiance de femmes. Des comportements "nichés dans notre inconscient collectif" qu'entend combattre le gouvernement en annonçant mercredi une campagne contre le sexisme.

Selon un sondage commandé par le ministère des Droits des femmes au CSA, 40% des femmes interrogées rapportent avoir un jour été victimes soit d'une humiliation, soit d'une injustice liée à leur sexe, a déclaré mercredi la ministre Laurence Rossignol.

Une femme sur deux déclare également avoir changé sa façon de s'habiller pour éviter une remarque sexiste, selon la ministre, qui lancera jeudi une campagne "culturelle" contre les stéréotypes avec le soutien d'associations et de personnalités.

Ce sexisme ordinaire, Stéphanie en fait l'amère expérience dans une grande entreprise de conseil.

"J'étais en apnée, je craignais toujours d'être jugée, je ne me suis jamais sentie à ma place", raconte-t-elle.

Pendant cinq ans, la jeune femme, alors âgée d'une trentaine d'années, encaisse les réflexions machistes, les regards déplacés sur sa tenue qui deviendra de plus en plus austère dans l'espoir d'être davantage prise au sérieux, les reproches sur son travail à coups d'arguments sans rapport avec le registre professionnel.

"Les évaluations étaient menées par des hommes" reposaient sur des "données objectives". "Ils étaient très vigilants dans les écrits, mais lors des entretiens, on me reprochait par exemple d'être, en tant que femme, trop friable", se souvient la conseillère en management qui faisait partie des 10% de femmes cadres de l'entreprise.



"Les femmes avaient toutes la réputation d'être là pour d'autres raisons que leurs compétences", poursuit Stéphanie qui garde de cette période un sentiment de "vide".

"Je doutais de mes compétences, je n'osais plus m'exprimer spontanément, j'essayais d'adopter des normes qui n'étaient pas les miennes, d'être plus froide afin de me fondre dans le décor. Je n'osais pas répondre et je le regrette", souffle Stéphanie qui attendra de changer de travail pour avoir des enfants.

DHNET.BE

08.09.2016

WEB MEDIA

JUMP 2

Ref : 27075

La "tolérance au sexisme est sans commune mesure avec d'autres discriminations", résume Brigitte Grésy, secrétaire générale du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (CSEP).

- T'es énervée t'as tes règles ? -

Le sexisme, "dénié y compris dans les mots", provoque "beaucoup de dégâts" chez les femmes en entamant la confiance qu'elles ont en elles, dit-elle.

"Jusque dans les années récentes on parlait de machisme, d'incivilité, d'attitudes inappropriées, de propos graveleux, de dragueurs un peu lourds or c'est du sexisme, mais on ne le disait pas", observe Mme Grésy.

Sous couvert de "bienveillance", les femmes victimes de stéréotypes (douces, compréhensives, souriantes...) apparemment positifs sont "ravalées à des rôles strictement déterminés qui se traduisent par des postes dans les ressources humaines, la communication... tandis que les hommes sont dans les domaines qu'on dit +durs+: la stratégie, la finance...", analyse-t-elle.



Si la France est l'un des pays où les femmes qui ont des enfants travaillent le plus, "elles sont toujours vues comme plus légitimes dans la sphère familiale que professionnelle", acquiesce Isabella Lenarduzzi, entrepreneure sociale et fondatrice de JUMP, organisation pour l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Elle aussi a connu son lot d'humiliations. Furieuse contre un directeur de Chambre de commerce avec lequel elle est en désaccord sur un dossier, celui-ci lui répond +T'es énervée t'as tes règles+. "J'étais déstabilisée, il m'avait atteint dans mon intimité", enrage l'entrepreneure.

"Coupables" dès qu'il y a un problème avec les enfants, les femmes sont très souvent celles qui s'arrêtent en cas de maladie ou difficultés scolaires. Une culpabilisation qui les conduit à être "leurs propres geôlières" et à ne pas choisir le poste dont elles ont vraiment envie, estime Mme Lenarduzzi.

© 2016 AFP. Tous droits de reproduction et de représentation réservés. Toutes les informations reproduites dans cette rubrique (dépêches, photos, logos) sont protégées par des droits de propriété intellectuelle détenus par l'AFP. Par conséquent, aucune de ces informations ne peut être reproduite, modifiée, rediffusée, traduite, exploitée commercialement ou réutilisée de quelque manière que ce soit sans l'accord préalable écrit de l'AFP.

LALIBRE

08.09.2016

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

www.lalibre.be

Date : **08/09/2016**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **--**

Circulation : **28142**
Audience : **28142**
Size : **--**

http://www.lalibre.be/dernieres-depeches/afp/lutter-contre-le-sexisme-ordinaire-qui-entame-la-confiance-des-femmes-57d175383570646c923b32be

Lutter contre le "sexisme ordinaire" qui entame la confiance des femmes

Publié le 08 septembre 2016 à 16h26

Paris (AFP)



Mise à l'écart de décisions importantes, propos paternalistes, culpabilisation: le "sexisme ordinaire" dans le milieu professionnel entame insidieusement la confiance de femmes. Des comportements "nichés dans notre inconscient collectif" qu'entend combattre le gouvernement en annonçant mercredi une campagne contre le sexisme.

Selon un sondage commandé par le ministère des Droits des femmes au CSA, 40% des femmes interrogées rapportent avoir un jour été victimes soit d'une humiliation, soit d'une injustice liée à leur sexe, a déclaré mercredi la ministre Laurence Rossignol.

Une femme sur deux déclare également avoir changé sa façon de s'habiller pour éviter une remarque sexiste, selon la ministre, qui lancera jeudi une campagne "culturelle" contre les stéréotypes avec le soutien d'associations et de personnalités.

Ce sexisme ordinaire, Stéphanie en fait l'amère expérience dans une grande entreprise de conseil.

"J'étais en apnée, je craignais toujours d'être jugée, je ne me suis jamais sentie à ma place", raconte-t-elle.

Pendant cinq ans, la jeune femme, alors âgée d'une trentaine d'années, encaisse les réflexions machistes, les regards déplacés sur sa tenue qui deviendra de plus en plus austère dans l'espoir d'être davantage prise au sérieux, les reproches sur son travail à coups d'arguments sans rapport avec le registre professionnel.

"Les évaluations étaient menées par des hommes" reposaient sur des "données objectives". "Ils étaient très vigilants dans les écrits, mais lors des entretiens, on me reprochait par exemple d'être, en tant que femme, trop friable", se souvient la conseillère en management qui faisait partie des 10% de femmes cadres de l'entreprise.



"Les femmes avaient toutes la réputation d'être là pour d'autres raisons que leurs compétences", poursuit Stéphanie qui garde de cette période un sentiment de "vide".

"Je doutais de mes compétences, je n'osais plus m'exprimer spontanément, j'essayais d'adopter des normes qui n'étaient pas les miennes, d'être plus froide afin de me fondre dans le décor. Je n'osais pas répondre et je le regrette", souffle Stéphanie qui attendra de changer de travail pour avoir des enfants.

LALIBRE

08.09.2016

WEB MEDIA

JUMP 2

Ref : 27075

La "tolérance au sexisme est sans commune mesure avec d'autres discriminations", résume Brigitte Grésy, secrétaire générale du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (CSEP).

- T'es énervée t'as tes règles ? -

Le sexisme, "dénié y compris dans les mots", provoque "beaucoup de dégâts" chez les femmes en entamant la confiance qu'elles ont en elles, dit-elle.

"Jusque dans les années récentes on parlait de machisme, d'incivilité, d'attitudes inappropriées, de propos graveleux, de dragueurs un peu lourds or c'est du sexisme, mais on ne le disait pas", observe Mme Grésy.

Sous couvert de "bienveillance", les femmes victimes de stéréotypes (douces, compréhensives, souriantes...) apparemment positifs sont "ravalées à des rôles strictement déterminés qui se traduisent par des postes dans les ressources humaines, la communication... tandis que les hommes sont dans les domaines qu'on dit +durs+: la stratégie, la finance...", analyse-t-elle.



Si la France est l'un des pays où les femmes qui ont des enfants travaillent le plus, "elles sont toujours vues comme plus légitimes dans la sphère familiale que professionnelle", acquiesce Isabella Lenarduzzi, entrepreneure sociale et fondatrice de JUMP, organisation pour l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Elle aussi a connu son lot d'humiliations. Furieuse contre un directeur de Chambre de commerce avec lequel elle est en désaccord sur un dossier, celui-ci lui répond +T'es énervée t'as tes règles+. "J'étais déstabilisée, il m'avait atteint dans mon intimité", enrage l'entrepreneure.

"Coupables" dès qu'il y a un problème avec les enfants, les femmes sont très souvent celles qui s'arrêtent en cas de maladie ou difficultés scolaires. Une culpabilisation qui les conduit à être "leurs propres geôlières" et à ne pas choisir le poste dont elles ont vraiment envie, estime Mme Lenarduzzi.

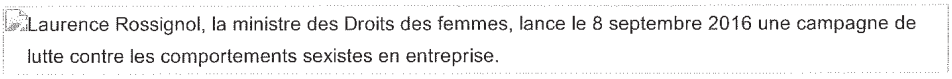
© 2016 AFP. Tous droits de reproduction et de représentation réservés. Toutes les informations reproduites dans cette rubrique (dépêches, photos, logos) sont protégées par des droits de propriété intellectuelle détenus par l'AFP. Par conséquent, aucune de ces informations ne peut être reproduite, modifiée, rediffusée, traduite, exploitée commercialement ou réutilisée de quelque manière que ce soit sans l'accord préalable écrit de l'AFP.

L'EXPRESS.FR

09.09.2016

"T'es énervée, t'as tes règles?", le sexisme au travail a la vie dure

- 764 partages


Laurence Rossignol, la ministre des Droits des femmes, lance le 8 septembre 2016 une campagne de lutte contre les comportements sexistes en entreprise.

Laurence Rossignol, la ministre des Droits des femmes, lance le 8 septembre 2016 une campagne de lutte contre les comportements sexistes en entreprise.

Getty Images/Andrew Bret Wallis

Mise à l'écart, culpabilisation..., le "sexisme ordinaire" entame insidieusement la confiance de femmes. Des comportements qu'entend combattre le gouvernement en annonçant le 8 septembre une campagne contre les stéréoptypes.

50% des femmes déclarent avoir changé leur façon de s'habiller pour éviter une remarque sexiste, et 40 % rapportent avoir un jour été victimes d'une humiliation ou d'une injustice liée à leur sexe, selon un sondage CSA relayé par la ministre des Droits des femmes. Laurence Rossignol lancera ce 8 septembre une campagne "culturelle" contre les stéréotypes avec le soutien d'associations et de personnalités.

Ce sexisme ordinaire, Stéphanie en fait l'amère expérience dans une grande entreprise de conseil. "J'étais en apnée, je craignais toujours d'être jugée, je ne me suis jamais sentie à ma place", raconte-t-elle. Pendant cinq ans, la jeune femme, alors âgée d'une trentaine d'années, encaisse les réflexions machistes, les regards déplacés sur sa tenue qui deviendra de plus en plus austère dans l'espoir d'être davantage prise au sérieux, les reproches sur son travail à coups d'arguments sans rapport avec le registre professionnel.

Un sentiment de vide

"Les évaluations étaient menées par des hommes" reposaient sur des "données objectives". "Ils étaient très vigilants dans les écrits, mais lors des entretiens, on me reprochait par exemple d'être, en tant que femme, trop friable", se souvient la conseillère en management qui faisait partie des 10% de femmes cadres de l'entreprise.

"Les femmes avaient toutes la réputation d'être là pour d'autres raisons que leurs compétences", poursuit Stéphanie qui garde de cette période un sentiment de "vide". "Je doutais de mes compétences, je n'osais plus m'exprimer spontanément, j'essayais d'adopter des normes qui n'étaient pas les miennes, d'être plus froide afin de me fondre dans le décor. Je n'osais pas répondre et je le regrette", souffle Stéphanie qui attendra de changer de travail pour avoir des enfants.

Des stéréotypes...

L'EXPRESS.FR

09.09.2016

La "tolérance au sexisme est sans commune mesure avec d'autres discriminations", résume Brigitte Grésy, secrétaire générale du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (CSEP). Le sexisme, "dénié y compris dans les mots", provoque "beaucoup de dégâts" chez les femmes en entamant la confiance qu'elles ont en elles, dit-elle.

"Jusque dans les années récentes on parlait de machisme, d'incivilité, d'attitudes inappropriées, de propos graveleux, de dragueurs un peu lourds or c'est du sexisme, mais on ne le disait pas", observe Brigitte Grésy.

Sous couvert de "bienveillance", les femmes victimes de stéréotypes (douces, compréhensives, souriantes...) apparemment positifs sont "ravalées à des rôles strictement déterminés qui se traduisent par des postes dans les ressources humaines, la communication... tandis que les hommes sont dans les domaines qu'on dit "durs": la stratégie, la finance...", analyse-t-elle.

... aux manoeuvres de déstabilisation

Si la France est l'un des pays où les femmes qui ont des enfants travaillent le plus, "elles sont toujours vues comme plus légitimes dans la sphère familiale que professionnelle", acquiesce Isabella Lenarduzzi, entrepreneure sociale et fondatrice de JUMP, organisation pour l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Elle aussi a connu son lot d'humiliations. Furieuse contre un directeur de Chambre de commerce avec lequel elle est en désaccord sur un dossier, celui-ci lui répond "T'es énervée t'as tes règles". "J'étais déstabilisée, il m'avait atteint dans mon intimité", enrage l'entrepreneure.

"Coupables" dès qu'il y a un problème avec les enfants, les femmes sont très souvent celles qui s'arrêtent en cas de maladie ou de difficultés scolaires. Une culpabilisation qui les conduit à être "leurs propres geôlières" et à ne pas choisir le poste dont elles ont vraiment envie, estime Isabella Lenarduzzi.

COTETOULOUSE.FR
09.09.2016

« T'es énervée, t'as tes règles ? » Le gouvernement en campagne contre le sexisme ordinaire

Mercredi 7 septembre 2016, le gouvernement a annoncé le lancement d'une campagne contre le sexisme ordinaire, pour combattre les clichés. Elle démarre jeudi 8 septembre.

Publié le : 08/09/2016 à 11:03
51
partages



Le gouvernement veut lutter contre le sexisme ordinaire. (photo d'illustration : © Fotolia)

« T'es énervée, t'as tes règles ? » Si vous êtes une femme, il est probable que vous ayez déjà entendu cette phrase… C'est justement pour lutter contre ce « sexisme ordinaire » que le gouvernement a annoncé, mercredi 7 septembre 2016, le lancement d'une campagne pour combattre les clichés.

Lancée jeudi 8 septembre 2016, la campagne se prolongera jusqu'au 8 mars 2017, Journée de la femme, et vise à combattre les comportements « nichés dans notre inconscient collectif ». Dans le viseur du gouvernement : les réflexions machistes, les regards déplacés, les remarques sur les tenues vestimentaires, les sous-entendus sur la promotion canapé ou encore, les propos paternalistes. Autant de « petites choses » insidieuses qui entament la confiance des femmes et les culpabilisent.

D'après les informations du Parisien, Julie Gayet, actrice engagée et compagne de François Hollande, a été désignée avec d'autres personnalités du monde du spectacle et du sport pour être l'une des marraines de la campagne. Celle-ci s'effectue en lien avec 25 associations féministes.

40% des femmes déjà victimes d'une humiliation

COTETOULOUSE.FR

09.09.2016

Le gouvernement s'appuie notamment sur un sondage commandé par le ministère des Droits des femmes au CSA. D'après les résultats de cette étude, 40% des femmes interrogées rapportent avoir un jour été victimes soit d'une humiliation, soit d'une injustice liée à leur sexe, a déclaré, mercredi 7 septembre 2016, la ministre Laurence Rossignol.

Une femme sur deux déclare également avoir changé sa façon de s'habiller pour éviter une remarque sexiste.

Si la France est l'un des pays où les femmes qui ont des enfants travaillent le plus, « elles sont toujours vues comme plus légitimes dans la sphère familiale que professionnelle », a confié Isabella Lenarduzzi à l'AFP.

« Atteinte dans mon intimité »

Entrepreneure sociale et fondatrice de JUMP, organisation pour l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, elle explique avoir connu son lot d'humiliations. Furieuse contre un directeur de Chambre de commerce avec lequel elle était en désaccord sur un dossier, celui-ci lui a répondu « T'es énervée, t'as tes règles ? »

> J'étais déstabilisée, il m'avait atteint dans mon intimité, raconte-t-elle à l'AFP.

« Coupables » dès qu'il y a un problème avec les enfants, les femmes sont très souvent celles qui s'arrêtent en cas de maladie ou difficultés scolaires. Une culpabilisation qui les conduit à être « leurs propres geôlières» et à ne pas choisir le poste dont elles ont vraiment envie, estime Isabella Lenarduzzi.

Des clips vidéo et un hashtag dédié

Sur son compte Twitter, le gouvernement diffuse, depuis l'annonce de cette campagne, des clips vidéo sous forme de questions-réponses épinglés du hashtag #SexismePasNotreGenre. Objectif : sensibiliser les Français en leur donnant des exemples de ce sexisme ordinaire contre lequel il entend lutter.



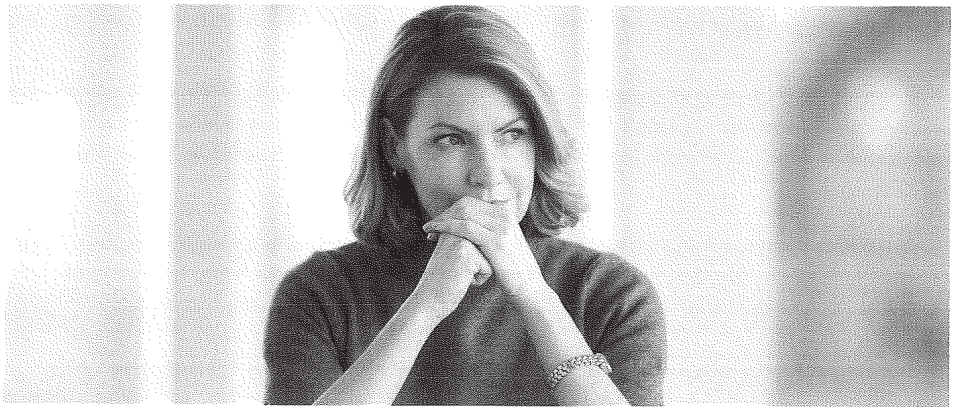
Amandine Briand

Journaliste, chef de projet à Côté Toulouse

LEFIGARO

09.09.2016

Remarques, humiliations, dégâts... Le fléau du "sexisme ordinaire" au travail



La rédaction avec AFP | Le 08 septembre 2016

Le "sexisme ordinaire" dans le milieu professionnel entame insidieusement la confiance des femmes. Pour lutter contre ce fléau, le gouvernement lance, ce jeudi, un plan de lutte, dont Julie Gayet est la marraine.

- Gagnez un bon d'achat pour un shopping de luxe en ligne !

Mise à l'écart de décisions importantes, propos paternalistes, culpabilisation... Le « sexisme ordinaire » dans le milieu professionnel entame insidieusement la confiance des femmes. Un fléau qu'entend combattre le gouvernement en lançant ce jeudi sa campagne « Sexisme, pas notre genre ! », avec le soutien de nombreuses personnalités françaises.

Selon un sondage commandé par le ministère des Droits des femmes au CSA, 40% des femmes interrogées rapportent avoir un jour été victimes soit d'une humiliation, soit d'une injustice liée à leur sexe, a déclaré mercredi 7 septembre la ministre Laurence Rossignol.

Une femme sur deux déclare également avoir changé sa façon de s'habiller pour éviter une remarque sexiste, selon la ministre, qui lance ce jeudi la campagne « culturelle » contre les stéréotypes avec le soutien d'associations et de personnalités.

"C'est du sexisme mais on ne le disait pas"

La « tolérance au sexisme est sans commune mesure avec d'autres discriminations », déplore Brigitte Grésy, secrétaire générale du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (CSEP). Le sexisme, « dénié y compris dans les mots », provoque « beaucoup de dégâts » chez les femmes en entamant la confiance qu'elles ont en elles, dit-elle. « Jusque dans les années récentes, on parlait de machisme, d'incivilité, d'attitudes inappropriées, de propos graveleux, de dragueurs un peu lourds... Or, c'est du sexisme, mais on ne le disait pas », observe la spécialiste.

LEFIGARO

09.09.2016

Sous couvert de « bienveillance », les femmes victimes de stéréotypes (douces, compréhensives, souriantes...) apparemment positifs sont « ravalées à des rôles strictement déterminés qui se traduisent par des postes dans les ressources humaines, la communication... tandis que les hommes sont dans les domaines qu'on dit "durs": la stratégie, la finance... », analyse-t-elle.

Culpabilisation

Si la France est un des pays où les femmes qui ont des enfants travaillent le plus, « elles sont toujours vues comme plus légitimes dans la sphère familiale que professionnelle », acquiesce Isabella Lenarduzzi, entrepreneure sociale et fondatrice de JUMP, organisation pour l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

« Coupables » dès qu'il y a un problème avec les enfants, les femmes sont très souvent celles qui s'arrêtent en cas de maladie ou de difficultés scolaires. Une culpabilisation qui les conduit à être « leurs propres geôlières » et à ne pas choisir le poste dont elles ont vraiment envie, estime Isabella Lenarduzzi.

Les stars françaises s'engagent pour la campagne "Sexisme, pas notre genre"

En images





LEFIGARO

09.09.2016

Remarques, humiliations, dégâts... Le fléau du "sexisme ordinaire" au travail





EUROPE1.FR
09.09.2016

Le sexisme ordinaire au travail entame la confiance des femmes



Les femmes sont souvent victimes de remarques déplacées en entreprise.@ BERTRAND GUAY / AFP

0 partage

Si le sexisme est malheureusement encore présent dans toutes les strates de la société, le milieu professionnel reste un environnement très propice aux remarques déplacées.

Mise à l'écart de décisions importantes, propos paternalistes, culpabilisation : le "sexisme ordinaire" dans le milieu professionnel entame insidieusement la confiance de femmes.

Une campagne contre les stéréotypes. Selon un sondage commandé par le ministère des Droits des femmes au CSA, 40% des femmes interrogées rapportent avoir un jour été victimes soit d'une humiliation, soit d'une injustice liée à leur sexe, a déclaré mercredi la ministre, Laurence Rossignol. Une femme sur deux déclare également avoir changé sa façon de s'habiller pour éviter une remarque sexiste, selon la ministre, qui lancera jeudi une campagne "culturelle" contre les stéréotypes avec le soutien d'associations et de personnalités.

"Je n'osais plus m'exprimer". Ce sexisme ordinaire, Stéphanie en fait l'amère expérience dans une grande entreprise de conseil. "J'étais en apnée, je craignais toujours d'être jugée, je ne me suis jamais sentie à ma place", raconte-t-elle. Pendant cinq ans, la jeune femme, alors âgée d'une trentaine d'années, encaisse les réflexions machistes, les regards déplacés sur sa tenue qui deviendra de plus en plus austère dans l'espoir d'être davantage prise au sérieux, les reproches sur son travail à coups d'arguments sans rapport avec le registre professionnel. "Je doutais de mes compétences, je n'osais plus m'exprimer spontanément, j'essayais d'adopter des normes qui n'étaient pas les miennes, d'être plus froide afin de me fondre dans le décor. Je n'osais pas répondre et je le regrette", souffle Stéphanie, qui attendra de changer de travail pour avoir des enfants.

EUROPE1.FR

09.09.2016

La com' pour les femmes, la finance pour les hommes. Sous couvert de "bienveillance", les femmes victimes de stéréotypes (douces, compréhensives, souriantes…) apparemment positifs sont "ravalées à des rôles strictement déterminés qui se traduisent par des postes dans les ressources humaines, la communication… tandis que les hommes sont dans les domaines qu'on dit 'durs' : la stratégie, la finance…", analyse Brigitte Grésy, secrétaire générale du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (CSEP).

"T'es énervée, t'as tes règles ?". Si la France est un des pays où les femmes qui ont des enfants travaillent le plus, "elles sont toujours vues comme plus légitimes dans la sphère familiale que professionnelle", acquiesce Isabella Lenarduzzi, entrepreneure sociale et fondatrice de JUMP, organisation pour l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Elle aussi a connu son lot d'humiliations. Furieuse contre un directeur de chambre de commerce avec lequel elle est en désaccord sur un dossier, celui-ci lui répond 'T'es énervée, t'as tes règles ?'. "J'étais déstabilisée, il m'avait atteint dans mon intimité", enrage l'entrepreneure. "Coupables" dès qu'il y a un problème avec les enfants, les femmes sont très souvent celles qui s'arrêtent en cas de maladie ou difficultés scolaires. Une culpabilisation qui les conduit à être "leurs propres geôlières" et à ne pas choisir le poste dont elles ont vraiment envie, estime Isabella Lenarduzzi.

Sur le même sujet :

MEDIAPLANET

09.09.2016

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Mediaplanet (fr)

Date : **09/09/2016**
Page : **2**
Periodicity : **Bi-monthly**
Journalist : **--**

Circulation : **109659**
Audience : **465000**
Size : **26 cm²**





Femmes entrepreneurs

La Belgique à la traine selon Isabella Lenarduzzi.

RTBF.BE

21.09.2016

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

www.rtbf.be

Date : **21/09/2016**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **--**

Circulation : **287373**
Audience : **287373**
Size : **--**

http://www.rtbf.be/info/opinions/detail_qui-veut-acheter-un-enfant-120-000-euros-au-hilton-de-bruxelles-ce-week-end?id=9410559

Qui veut acheter un enfant 120 000 euros au Hilton de Bruxelles ce week-end?



Qui veut acheter un enfant 120.000€ au Hilton de Bruxelles ce W.E. ? - © Tous droits réservés

Vous ne rêvez pas : une bourse pour Gestation Pour de l'Argent est organisée à l'hôtel Hilton de la gare Centrale de Bruxelles. Une douzaine de sociétés américaines, indiennes ou canadiennes viennent vendre des bébés. Les prix pratiqués s'étalent sans honte 120 000€, 150 000€ et sans garantie de succès, mais avec de nombreuses options possibles (sexe, jumeaux, couleur de la peau etc…)

La Gestation Pour Autrui consiste à planifier la vie intime d'une tierce personne pendant une année voire plus, en vue d'abandonner son enfant à la naissance. Cet enfant coupé à la naissance de sa mère sera contraint de s'attacher aux parents qui ont négocié, planifié, contractualisé cette séparation. Notons que la GPA est envisagée ici en dehors de toute considération d'orientation sexuelle, ou de nature des personnes qui y sont impliquées. Les couples qui achètent les services de GPA sont dans le monde, en grande majorité des couples hétérosexuels.

Un revers historique de l'égalité femme-homme

Les raisons pour demander l'interdiction de la GPA sont nombreuses et ont été exposées lors des auditions du Sénat belge en 2015. Par exemple, la contractualisation de la femme comme objet au service de commanditaires payeurs est une régression des droits de la femme, un revers historique de l'égalité femme-homme. Ce serait la porte ouverte à une pente glissante de marchandisation du corps féminin. L'existence d'un contrat négocié point par point même non enregistré pour la conception d'un enfant est une réification de l'enfant. Cet enfant serait considéré comme un bien, dont la conception est discutée comme une simple marchandise et dont les caractéristiques sont débattues.

La GPA éthique est une fiction, dans les pays ou la GPA a été légalisée comme aux États-Unis, les dérives sont la commercialisation à outrance, la sélection du sexe, la sélection des gamètes de femmes en fonction de leur rang social, la sélection de la mère porteuse en fonction du prix etc… Encadrer la GPA en Belgique ne freinera pas le tourisme procréatif dans les pays qui autorisent la GPA commerciale. Bien au contraire, dans les pays qui ont encadré la GPA, le nombre de GPA internationales est en forte croissance.

Ce commerce doit être aboli

La Belgique a des hôpitaux à la pointe de la recherche, plusieurs dizaines de femmes ont pu enfanter après un cancer qui les a rendues stériles. Leurs

RTBF.BE

21.09.2016

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

ovaires ayant été congelés au préalable. Récemment c'est l'ovaire d'une enfant de 5 ans qui a été réimplanté 20 ans plus tard avec succès. La fin de la GPA sera un moteur pour continuer les recherches et trouver de nouvelles solutions techniques de procréation.

Ce commerce des femmes et des enfants doit tout simplement être aboli en Belgique. Les intermédiaires et ceux qui en font la publicité doivent être sanctionnés.

Où sont les hommes et les femmes politiques pour se lever contre ce commerce révoltant. Voulons-nous vivre dans un monde où tout se vend, tout s'achète même la dignité des femmes et celle des enfants ? Où sont les syndicalistes, les universitaires, ou les journalistes pour faire pression pour l'annulation et l'interdiction de telles foires de ventres à louer et de bébés à vendre ?

Isabella Lenarduzzi est la fondatrice de JUMP "Promoting Gender Equality, Advancing the Economy", Patric Jean est auteur et réalisateur, et Xavier Lombard est entrepreneur

BELGICATHO

21.09.2016

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

belgicatho.hautetfort.com

Date : **21/09/2016**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **Lenarduzzi, Isabella**

Circulation : **--**
Audience : **1000**
Size : **--**

http://belgicatho.hautetfort.com/archive/2016/09/21/acheter-un-enfant-pour-120-000-euros-c-est-possible-au-hilto-5850849.html

mercredi 21 septembre 2016

Acheter un enfant pour 120.000 euros ? C'est possible au Hilton de Bruxelles ce week-end

En opinion sur le site de la RTBF :

Isabella Lenarduzzi, Patric Jean et Xavier Lombard :

Qui veut acheter un enfant 120 000 euros au Hilton de Bruxelles ce week-end?

Vous ne rêvez pas : une bourse pour Gestation Pour de l'Argent est organisée à l'hôtel Hilton de la gare Centrale de Bruxelles. Une douzaine de sociétés américaines, indiennes ou canadiennes viennent vendre des bébés. Les prix pratiqués s'étalent sans honte 120 000€, 150 000€ et sans garantie de succès, mais avec de nombreuses options possibles (sexe, jumeaux, couleur de la peau etc...)

La Gestation Pour Autrui consiste à planifier la vie intime d'une tierce personne pendant une année voire plus, en vue d'abandonner son enfant à la naissance. Cet enfant coupé à la naissance de sa mère sera contraint de s'attacher aux parents qui ont négocié, planifié, contractualisé cette séparation. Notons que la GPA est envisagée ici en dehors de toute considération d'orientation sexuelle, ou de nature des personnes qui y sont impliquées. Les couples qui achètent les services de GPA sont dans le monde, en grande majorité des couples hétérosexuels.

Un revers historique de l'égalité femme-homme

Les raisons pour demander l'interdiction de la GPA sont nombreuses et ont été exposées lors des auditions du Sénat belge en 2015. Par exemple, la contractualisation de la femme comme objet au service de commanditaires payeurs est une régression des droits de la femme, un revers historique de l'égalité femme-homme. Ce serait la porte ouverte à une pente glissante de marchandisation du corps féminin. L'existence d'un contrat négocié point par point même non enregistré pour la conception d'un enfant est une réification de l'enfant. Cet enfant serait considéré comme un bien, dont la conception est discutée comme une simple marchandise et dont les caractéristiques sont débattues.

La GPA éthique est une fiction, dans les pays ou la GPA a été légalisée comme aux États-Unis, les dérives sont la commercialisation à outrance, la sélection du sexe, la sélection des gamètes de femmes en fonction de leur rang social, la sélection de la mère porteuse en fonction du prix etc… Encadrer la GPA en Belgique ne freinera pas le tourisme procréatif dans les pays qui autorisent la GPA commerciale. Bien au contraire, dans les pays qui ont encadré la GPA, le nombre de GPA internationales est en forte croissance.

Ce commerce doit être aboli

La Belgique a des hôpitaux à la pointe de la recherche, plusieurs dizaines de femmes ont pu enfanter après un cancer qui les a rendues stériles. Leurs ovaires ayant été congelés au préalable. Récemment c'est l'ovaire d'une enfant de 5 ans qui a été réimplanté 20 ans plus tard avec succès. La fin de la GPA sera un moteur pour

BELGICATHO

21.09.2016

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

continuer les recherches et trouver de nouvelles solutions techniques de procréation.

Ce commerce des femmes et des enfants doit tout simplement être aboli en Belgique. Les intermédiaires et ceux qui en font la publicité doivent être sanctionnés.

Où sont les hommes et les femmes politiques pour se lever contre ce commerce révoltant. Voulons-nous vivre dans un monde où tout se vend, tout s'achète même la dignité des femmes et celle des enfants ? Où sont les syndicalistes, les universitaires, ou les journalistes pour faire pression pour l'annulation et l'interdiction de telles foires de ventres à louer et de bébés à vendre ?

Isabella Lenarduzzi est la fondatrice de JUMP "Promoting Gender Equality, Advancing the Economy", Patric Jean est auteur et réalisateur, et Xavier Lombard est entrepreneur

BELGICATHO

23.09.2016

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

belgicatho.hautetfort.com

Date : **23/09/2016**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **--**

Circulation : **--**
Audience : **1000**
Size : **--**

http://belgicatho.hautetfort.com/archive/2016/09/23/bruxelles-ce-week-end-action-silencieuse-et-manifestation-co-5851509.html

vendredi 23 septembre 2016

Bruxelles, ce week-end : action silencieuse et manifestation contre la GPA

D'Action pour la Famille - Actie Gezin :

L'*Initiative citoyenne pour l'interdiction de la GPA* rappelle les dates des manifs devant le HILTON Bruxelles qui héberge la Conférence de *Men having babies*

Samedi 24 à 15h : action silencieuse avant l'ouverture à 17h de la Conférence. Les médias seront présents.

Dimanche 25 à 9h : grande manifestation

Lieu : devant le HILTON Grand place, en face de la Gare centrale (Bruxelles)

IMPORTANT : relayez ces infos sur vos réseaux ! Parlez-en autour de vous !

L'action du mercredi 21 a été un succès. L'agence Belga et Catherine Fonck (députée fédérale CdH) étaient présentes. Voyez les photos sur notre page Fb

https://www.facebook.com/actiegezinactionfamille/

Plusieurs articles et opinions dans la presse :

Dans la Libre : L'Action pour la famille manifeste contre *Men having babies* *http://m.lalibre.be/actu/belgique/nouvelle-mobilisation-contre-la-gestation-pour-autrui-57e16860cd703f6ab8cd540e*

Sur le site de la RTBF : Qui veut acheter un enfant ce week-end. Opinion d'Isabella Lenarduzzi, Patric Jean et Xavier Lombard

https://www.rtbf.be/info/opinions/detail_qui-veut-acheter-un-enfant-120-000-euros-au-hilton-de-bruxelles-ce-week-end?id=9410559

Sur le site de l'avenir.net : Manifestation citoyenne contre le salon pro-GPA « Men having babies »

http://www.lavenir.net/cnt/dmf20160921_00883862/manifestation-citoyenne-a-bruxelles-contre-le-salon-pro-gpa-men-having-babies

Sur le site du Vif, après le **rejet du rapport de Sutter par le Conseil de l'Europe** à Paris mardi 21

http://www.levif.be/actualite/international/le-rapport-d-une-senatrice-belge-sur-la-gestation-pour-autrui-fait-des-remous/article-normal-553629.html

Et aussi une opinion de Viviane Teitelbaum Conseil des Femmes (CFFB)http://www.levif.be/actualite/sante/gestation-pour-autrui-on-n-encadre-pas-une-mauvaise-pratique-on-la-combat/article-opinion-553865.html

Si vous n'avez pas encore écrit au HILTON, il *n'est pas trop tard* ! (Modèle ci-dessous, mais si vous utilisez vos propres termes, c'est plus efficace). Merci !

Envoyez aux TROIS adresses mail. Sujet : organisation de la conférence *Men having babies*

egbert.buursink@hilton.com

reservations.brusselsgrandplace@hilton.com

events.brusselsgrandplace@hilton.com

BELGICATHO

23.09.2016

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

« Cher Monsieur Buursink,

J'ai appris que le Hilton de Bruxelles accueille la conférence de l'organisation américaine *Men having babies* les 24 et 25 septembre. En mettant en contact des parents d'intention avec des organisations qui leur fournissent des enfants via des mères porteuses, *Men having babies* promeut la gestation pour autrui.

Cette pratique porte une atteinte grave au respect des femmes. Dans la GPA la mère porteuse est employée comme un moyen de production d'un enfant. A sa naissance le bébé - qui s'est attaché à sa mère pendant la grossesse - sera abandonné pour être livré aux parents d'intention. Fin 2015 le parlement européen a fermement condamné toute forme de gestation pour autrui comme étant contraire à la dignité de la femme. De nombreux pays, dont la France, la Suède et la Norvège, interdisent la pratique de la GPA.

Des associations de sensibilités politiques différentes se mobilisent contre la gestation pour autrui sous toutes ses formes et l'organisation de la conférence. Il n'est pas exclus que des associations issues de la société civile lancent un appel international à ne plus réserver de chambre ni à organiser des congrès dans les hôtels du groupe Hilton.

Pour ces raisons, je me permets de vous demander de revenir sur votre décision de permettre l'utilisation des installations du Hilton Bruxelles par *Men having babies.* Ce faisant, vous serviriez la défense des droits des femmes et des enfants.

En vous remerciant pour votre attention, je vous prie, cher Monsieur Buursink, d'agréer l'expression de mes salutations distinguées. »

Vous pouvez aussi envoyer une lettre par la poste à Monsieur Egbert Buursink - Hilton Grand Place - Carrefour de l'Europe 3 - 1000 Bruxelles - 02-5484211

Le Parlement européen « *condamne la pratique de la gestation pour autrui qui va à l'encontre de la dignité humaine de la femme, dont le corps et les fonctions reproductives sont utilisés comme des marchandises; estime que cette pratique, par laquelle les fonctions reproductives et le corps des femmes, notamment des femmes vulnérables dans les pays en développement, sont exploités à des fins financières ou pour d'autres gains, doit être interdite et qu'elle doit être examinée en priorité dans le cadre des instruments de défense des droits de l'homme.* » §115

http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=TA&reference=P8-TA-2015-0470&language=FR&ring=A8-2015-0344

« Les États Parties [dont la Belgique] interdisent la vente d'enfants (…), c'est-à-dire tout acte ou toute transaction en vertu desquels un enfant est remis par toute personne ou tout groupe de personnes à une autre personne ou un autre groupe contre rémunération ou tout autre avantage. »

Protocole à la Convention relative aux droits de l'enfant. Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (HCDH)

http://www.ohchr.org/FR/ProfessionalInterest/Pages/OPSCCRC.aspx

BELGICATHO

23.09.2016

WEB MEDIA

JUMP 2

Ref : 27075

Suivez les actualités sur notre page Fb : https://www.facebook.com/actiegezinactionfamille/ et notre site internet : http://www.actiegezin-actionfamille.be

Action pour la famille est une association pluraliste et indépendante gérée par des bénévoles. Elle ne reçoit aucun subside ni subvention, et est exclusivement financée par des dons de personnes privées.

FEMMES D'AUJOURD'HUI

29.09.2016

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Femmes d'Aujourd'hui

Date : **29/09/2016**
Page : **32-34**
Periodicity : **Weekly**
Journalist : **Gilquin, Christelle**

Circulation : **104423**
Audience : **514510**
Size : **1525 cm²**

société

Ma boss est une

Pourquoi est-ce une exception?

Dans le monde du travail, les femmes représentent 37 % des employées, 22 % des cadres moyens, 14 % des cadres supérieurs, 9 % des femmes au pouvoir exécutif et... 2 % des CEO. **Où est le problème?**

Texte Christelle Gilquin / Photo Belga Image

Les femmes n'ont pas les compétences?

Sûrement pas: 58 % des diplômés universitaires sont des femmes! Mais les stéréotypes inculqués dès la petite enfance font que les filles, pourtant plus brillantes, ont tendance à s'orienter dans des filières moins porteuses d'emploi ou donnant moins accès à des postes de top management (communication, RH, soins aux personnes...). De plus, des études ont montré que **les hommes ont cinq fois plus de chance d'obtenir un poste de décision que les femmes avec un niveau égal de qualifications et d'expériences.** «Pour arriver au même poste, constate Caroline Closon, professeur de psychologie du travail à l'ULB, une femme doit déployer plus d'énergie, avoir un C.V. plus conséquent. On va généralement engager un homme à un poste de direction pour son potentiel de développement, mais une femme, pour son expertise.»



Parmi les 2 % de CEO féminins, l'une des plus (re)connues en Belgique est Dominique Leroy, patronne de Proximus.

SI ON VOUS LE PROPOSAIT, AURIEZ-VOUS ENVIE DE DEVENIR DIRECTRICE D'UNE GROSSE ENTREPRISE?

60 % Non
40 % Oui

(Sondage réalisé sur www.femmesdaujourdhui.be)

© auxipress • +32 2 514 64 91 • info@auxipress.be • www.auxipress.be

FEMMES D'AUJOURD'HUI

29.09.2016

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

femme!

Les femmes manquent d'ambition?

«A peine 5 % des femmes belges ambitionnent une fonction de directrice générale ou de CEO», affirme une étude menée par le spécialiste en recrutement Hays (mars 2016). Serait-ce là la véritable raison du manque de femmes au sommet: le manque d'envie? (cf. notre sondage) «Il n'y a absolument rien dans les gènes des femmes qui empêche l'ambition, s'insurge Monique Chalude, experte européenne en égalité hommes-femmes. Je penche plutôt pour de **l'auto-censure: les femmes savent qu'elles auront deux carrières à mener, que la société ne va pas les aider... Elles ont une approche plus réaliste des choses.** Si des aides existaient en suffisance pour concilier vie privée et vie professionnelle, elles brigueraient davantage des postes de dirigeantes. Peut-être pas toutes: toutes les femmes, pas plus que tous les hommes, n'ont pas le tempérament pour gravir les échelons. C'est une question de personnalité, et de soutien de l'environnement professionnel et familial.»

Les femmes ne sont pas faites pour le leadership?

«Traditionnellement, explique Isabella Lenarduzzi, créatrice du forum Jump (promotion de l'égalité hommes-femmes), le leadership implique d'être disponible tout le temps, de faire des réunions à 18 h, de multiplier les heures supplémentaires...» Traditionnellement aussi, les carrières étaient linéaires et s'élaboraient entre 25 et 35 ans. Normal que les femmes ne soient pas faites pour ce type de leadership! Heureusement (en tout cas pour nous!), la carrière des hommes évolue elle aussi: moins linéaire (changements de jobs, périodes de chômage...), devant prendre en compte, dans le cas des gardes alternées, une semaine sur deux consacrée aux enfants... On se rend par ailleurs compte que **le bon dirigeant est celui qui sait construire et fédérer une équipe autour d'un projet commun (1), or, les femmes seraient plus douées pour ce genre de choses.**

(1) Etude Americain Psychological Association

Les femmes manquent de visibilité?

«Les hommes fonctionnent très fort en réseaux, explique Caroline Closon. **Au moment de choisir quelqu'un pour un poste de direction, ils vont chercher parmi leurs semblables.»** Des réseaux de femmes voient le jour un peu partout. «Le réseautage permet de trouver des clients, de se faire connaître, d'échanger sur les difficultés, les succès... Bref de faire du business, assure Murielle Eyletters. Mais **le networking prend du temps, et ce temps, les femmes chefs d'entreprise-mamans le prennent rarement.»**

Les femmes n'ont pas confiance en elles?

«Les femmes osent moins se mettre en évidence, communiquer sur leurs compétences, explique Monique Chalude. On observe souvent qu'elles préfèrent 'rester modestes' plutôt que 'se vanter'. Cela leur paraît contraire à leurs valeurs et à leur nature.» Selon une étude de l'University College London, **la principale raison du déséquilibre du ratio hommes/femmes dans le management serait notre incapacité à distinguer la confiance (en soi) de la compétence.** Une confiance en soi apparente, voire une forme d'arrogance apparaîtrait en effet comme une preuve de compétence. Voilà pourquoi les hommes (pas forcément les plus compétents) seraient davantage choisis à des postes de direction.

Une question de mentalité!

Pour Monique Chalude, **la barrière principale de l'accès des femmes au top management, ce sont les mentalités.** «La société et l'entreprise ne s'adaptent pas aux besoins actuels des hommes et des femmes (femmes plus qualifiées, gardes alternées...), dit-elle. **Il faut investir davantage dans les mesures qui permettent une meilleure conciliation vie privée-vie professionnelle.** Ainsi les femmes travailleront, accèderont aux postes à responsabilités, et l'économie se développera. Hélas, la société réfléchit avec 30 ans de retard.»

>>

TÉMOIGNAGE

«Je craignais de ne pas être à la hauteur»



Hanane Taidi, 44 ans, Directrice Générale de la Fédération Internationale des Agences d'Inspection «Depuis toujours, j'ai le sens du leadership: j'étais déjà la meneuse de mon groupe d'amis! Et pourtant, ma carrière n'a vraiment décollé que grâce à l'un de mes mentors. Il m'a en effet proposé un poste de direction qui s'était libéré. Je faisais déjà le travail en pratique, mais je n'avais pas postulé, par crainte de ne pas être à la hauteur! Etre une femme a été à la fois un obstacle et un atout dans mon évolution. Un obstacle, car le fait d'être ambitieuse n'est pas toujours perçu d'un bon œil. Les femmes sont censées être discrètes, douces, aimantes, bref, maternelles, sinon on les taxe vite d'hystériques! Mais paradoxalement, l'intelligence émotionnelle, qui nous est presque instinctive, peut nous aider à développer un style de leadership authentique qui fédère et motive les troupes. Notre instinct maternel nous permet aussi d'avoir naturellement une vision à long terme, d'appréhender la prise de risque de manière réfléchie et mesurée. Enfin, personnellement, mon plus grand atout est mon mari. Il est ma colonne vertébrale et je pense que sans lui, j'aurais eu beaucoup de mal à atteindre les postes que j'ai occupés. Il a été très présent pour les enfants et très solidaire de mes choix.»

© auxipress • +32 2 514 64 91 • info@auxipress.be • www.auxipress.be

FEMMES D'AUJOURD'HUI

29.09.2016

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

{société

Les femmes ont la charge de leur famille?

«Les femmes font carrière depuis seulement 50 ans, explique Isabella Lenarduzzi, soit presque rien. **On vient d'un rôle de mère, de responsable du bonheur des autres, alors que travailler, c'est s'occuper de soi, se valoriser, entrer en relation avec l'autre.** C'est très neuf pour les femmes. Dès lors, elles ont un sentiment d'illégitimité au travail. Elles ont l'impression qu'elles doivent être mères avant tout, avant de pouvoir penser au travail.» Et elles ne sont pas les seules à le penser: «Lors d'un recrutement, explique Caroline Closon, on va poser à une femme des questions sur une éventuelle maternité, ou son organisation avec ses enfants. Pas aux hommes!»
«La plupart de nos membres ont plus de 40 ans, regrette Murielle Eyletters, présidente nationale de l'Association Femmes Chefs d'Entreprise. Parce que **le quotidien d'un chef d'entreprise est difficilement conciliable avec des petits enfants.**»

La faute aux hommes?

«Selon une étude que nous avons réalisée, explique Isabella Lenarduzzi, **la plupart des hommes ne se sentent pas vraiment concernés par la problématique: ils ne voient guère les discriminations faites aux femmes et ne se rendent pas compte de leurs propres privilèges.** Mais on observe néanmoins une évolution: les top managers, plus âgés, reconnaissent que la présence de femmes au top est importante pour l'entreprise. Et ils œuvrent en ce sens.
Mais il n'en va pas de même des cadres intermédiaires de 35-45 ans qui, se retrouvant en concurrence directe avec les femmes, se sentent menacés. Ils sont d'accord pour des mesures permettant de mieux concilier vie privée et vie professionnelle (parce qu'elles leur servent aussi), mais quant à faciliter l'accès des femmes au pouvoir, ils refusent de façon catégorique, ce qui peut nuire à leur propre évolution.»

Les ravages des stéréotypes!

Les femmes sont également - et surtout - freinées dans leur ascension par des obstacles invisibles, liés aux stéréotypes qui font dire qu'un homme présenterait davantage les qualités d'un bon dirigeant. «**Les stéréotypes, on ne naît pas avec,** explique Caroline Closon. **On nous les inculque dès le plus jeune âge.** Ce sont eux qui font dire aux femmes: 'Je ne serais pas un bon leader' et aux employeurs: 'Elle a 25 ans, elle est super, mais elle voudra sûrement avoir des enfants.' C'est un travail extrêmement lent et difficile de changer les stéréotypes. **Ils sont tellement ancrés qu'ils ne changeront pas tout seuls. Seules les politiques de discrimination positive, les quotas... arriveront à faire bouger les choses.**» ●



POUR EN SAVOIR PLUS

- **www.womeninbusiness.be** JUMP, le portail de l'entreprenariat au féminin.
- **www.fce-vvb.be** L'association des femmes chefs d'entreprise.
- **www.chalude.org** Le site de Monique Chalude.
- **www.ambitiometre.be** Un site Internet, créé à l'initiative d'Unique, pour évaluer votre niveau d'ambition.



TÉMOIGNAGE

«Il faut une sacrée dose d'organisation!»

Céline Fremault, 42 ans, ministre bruxelloise du logement, de l'environnement et de l'aide aux personnes «Pour moi, l'atout des femmes qui ont réussi, du fait du parcours de combattantes qu'elles ont mené pour arriver à se faire une place aux côtés des hommes, est d'avoir une vision plus transversale des problèmes de société à traiter. Et souvent beaucoup plus d'organisation. J'ai la chance de pouvoir bien structurer mon emploi du temps et de recevoir l'aide de ma famille, notamment de mon mari, qui occupe un rôle clé en termes de présence et de répartition des tâches. Je n'ai donc pas ressenti de crainte particulière liée à l'idée d'occuper un poste de ministre. J'ai quatre enfants et si une personne aide aux obligations jusque 19 h, le reste du temps, je tiens à m'occuper d'eux moi-même, en les aidant notamment à faire leurs devoirs (quitte à retravailler jusque tard dans la nuit) ou en allant les chercher à l'école à midi certains mercredis pour retourner ensuite à mon cabinet... Mais je rêve, bien sûr, comme la plupart des femmes, d'une meilleure adaptation des horaires de travail aux rythmes familiaux.»

© auxipress • +32 2 514 64 91 • info@auxipress.be • www.auxipress.be

JUMP

Promoting gender equality, advancing the economy

BRUXELLES SUR SEINE

03.10.2016

3 novembre 2016

« DE LA DÉFENSE DES DROITS DES FEMMES À LA PROMOTION DE L'ÉGALITÉ DES GENRES », LE COLLOQUE INCONTOURNABLE DU MOIS DE DÉCEMBRE



Après s'être battues pour le droit de vote et pour le droit au travail, les femmes réclament aujourd'hui l'égalité des genres.

Les projets de mixité et de parité sont nombreux mais peu aboutissent à une véritable égalité entre les femmes et les hommes.

Pour partager analyses et points de vue à ces sujets, le **colloque « De la défense des droits des femmes à la promotion de l'égalité des genres »** est organisé les 9 et 10 décembre, à l'initiative de la Commission communautaire française de la Région de Bruxelles.

Cet évènement rassemblera praticiens et praticiennes, chercheurs et chercheuses bruxellois et franciliens à la **Délégation générale Wallonie-Bruxelles,** située au 274, boulevard Saint-Germain, dans le 7ème arrondissement de Paris.

Les festivités commenceront dès 9h30, le vendredi 9 décembre. Après un mot de bienvenue de Madame Fabienne Reuter, Déléguée générale Wallonie-Bruxelles à Paris, c'est Martine Simonis, Secrétaire générale de l'Association des Journalistes professionnels -AJP et Secrétaire nationale de l'Association générale des

Promoting gender equality, advancing the economy

BRUXELLES SUR SEINE

03.10.2016

Journalistes professionnels de Belgique – AGJPB qui animera une rencontre plurielle avec des intervenants universitaires et institutionnels.

Les invités auront l'occasion de déjeuner tous ensemble avant le début des tables rondes à 14h. Ils pourront participer à **deux ateliers au choix** :

Table ronde 1 : Genre & Multiculturalité

Table ronde 2 : Mixité & Monde du travail

Table ronde 3 : Egalité & Appropriation des espaces publics

Table ronde 4 : Droit & Discriminations

Table ronde 5 : Culture & Féminisme

L'objectif est de favoriser les échanges d'idées et de mettre en relations les différents opérateurs de la région parisienne et la région bruxelloise. On trouvera ainsi des membres du Haut Conseil de l'Egalité, du Conseil Supérieur à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ou encore de la Voix des Femmes et de Bruxelles-Vivre Ensemble.

Les conversations seront d'ailleurs les bienvenues lors du cocktail dinatoire prévu par les organisateurs.

Dans le même esprit convivial, les participants se retrouveront le samedi 10 décembre pour **deux visites au choix** :

- Une marche exploratoire dans le 13ème arrondissement de Paris, qui est en fait le résultat d'une expérience pilotée par Dominique Poggi, sociologue et animatrice du collectif « A Places Egales »
- La découverte du bureau des temps de la Ville de Paris et le réseau Tempo territorial

L'entrée au colloque est totalement gratuite, n'hésitez à inscrire au plus vite auprès de Camille Février, European Project Manager par mail – camille.fevrier@jump.eu.com – ou par téléphone au 01 80 40 03 06.

Cet évènement est organisé en partenariat avec l'Institut pour l'Egalité des Femmes et des Hommes, la Délégation générale Wallonie-Bruxelles à Paris, le Centre Wallonie-Bruxelles à Paris, JUMP et le Forum européen pour la Sécurité urbaine, sous le patronage de la Commission belge francophone et germanophone pour l'UNESCO.

Pour plus d'informations, consultez le programme du colloque « De la défense des droits des femmes à la promotion de l'égalité des genres », ici.

BESLIST FEMINIST

07.10.2016

IT TAKES TWO TO TANGO...

7 november 2016 | By Vrouwenraad



Erwin Ollivier, General Manager Athlon/DLL

Ik ben nu goed 9 maanden ver in mijn rol als corporate gender equality ambassador (het klinkt bijna symbolisch) en heb ondertussen best al wat groot- en kleinsschalige activiteiten meegemaakt rond gendergelijkheid. En één ding valt mij telkens weer op wanneer ik de zaal rondkijk: WAAR ZIJN IN HEMELSNAAM DE MANNEN!? Ze lopen verloren tussen de grote aantallen vrouwelijke deelnemers. Zowel de vrouwen als die enkele mannen komen steeds uiterst geëngageerd en strijdbaar over, maar helaas zitten de mannen die ik dan ontmoet zelden in functies die zwaar op het beleid binnen hun bedrijf kunnen wegen.
Beste organisatoren, beste dames, jullie platformen, hoe noodzakelijk en goedbedoeld ook, lijden volgens mij aan bloedarmoede. Ik stel mij dan ook vaak de vraag of we de verkeerde strijd voeren. Versta me alsjeblief niet verkeerd, ik bedoel niet voor de verkeerde zaak, maar op het verkeerde terrein. De presentaties en discussies zijn vaak door en (onbedoeld) voor vrouwen. Rolmodellen van vrouwen die het gemaakt hebben in deze mannenwereld zijn inspirerend en nuttig. Het geeft moed aan andere vrouwen dat het kan, ondanks alles. Maar dat is maar de helft van het verhaal, want… it takes two to tango.

Ook als je even door de lijst van bloggers op beslistfeminist struint, kan je alleen maar tot dezelfde conclusies komen. Met 14 mannelijke inzendingen op 53 komen we net boven de 26%. Best veel wanneer ik het vergelijk met het gemiddeld aantal mannelijke deelnemers aan gendergelijkheidgerelateerde initiatieven. Maar schrap even de usual suspects uit de politiek, het onderwijs en de socio-culturele sector en de spoeling wordt wel erg dun. En wanneer je filtert op de bedrijfswereld kom je welgeteld aan 2 blogs, Elke Jeurissen en ikzelf. Al jullie initiatieven zijn nochtans waardevol en moeten zeker blijven bestaan. Ze helpen immers timmeren aan de weg naar gelijkheid. Maar indien we er niet in slagen om ook brede lagen uit de mannelijke bevolking en vooral uit de bedrijfswereld te mobiliseren, dan wordt het een héél lange strijd.

Beste mannen, ik vat hem niet… Waar zijn al die CEO's en directieleden die zich op de borst kloppen over gendergelijkheid? Als dit topic echt zo belangrijk is, als het jullie écht menens is om in jullie bedrijf gendergelijkheid op de agenda te zetten, dan kunnen jullie niet ontbreken op de fora die dit topic behandelen. Natuurlijk hebben we drukke agenda's en leven we vaak naar de waan van de dag. En toch… Als het gaat over de verkiezing van bv de ondernemer van het jaar, een sectorevent of één of andere culturele of sportieve uitnodiging van een businesspartner lukt het wonderwel om af en toe een gaatje te vinden in onze drukke werkschema's. En weet u, meer is echt niet nodig! Pik één of twee keer per jaar een event rond gendergelijkheid mee. Het zal u op een aantal domeinen de ogen openen. Voor uw medewerkers van de projectgroep 'gendergelijkheid' die u welwillend laat deelnemen aan dit soort initiatieven zal het een hart onder de riem zijn. Maar bovenal geeft het een kristalhelder signaal aan al uw medewerkers én leidinggevenden dat dit topic uw persoonlijke aandacht krijgt, dat u er 'tijd voor vrij maakt'. En plots overstijgt dit thema de massa van bedrijfsinitiatieven en verandert het interne beeld van 'soft' naar 'strategisch'.

Maar ook de vrouwelijke deelnemers aan dit debat hebben een zware verantwoordelijkheid. Indien jullie momentum willen creëren, indien jullie echt een doorbraak willen realiseren, dan zullen jullie manieren moeten vinden om veel meer mannen bij deze discussie te betrekken. Wees creatief, trek jullie stoute schoenen aan en laat tijdens jullie congressen ook gendergelijkheid van de deelnemers letterlijk een topic zijn. Elke vrouwelijke deelnemer moet een mannelijke collega meebrengen, en vice versa natuurlijk! Benieuwd hoe dat zal uitdraaien! De discussies zullen er volgens mij alleen maar boeiender op worden. Ik kijk er al reikhalzend naar uit.

http://www.beslistfeminist.be/it-takes-two-to-tango/

JULIETTE & VICTOR MAGAZINE

01.11.2016

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Juliette & Victor Magazine

Date : **01/11/2016**
Page : **10-20**
Periodicity : **Quarterly**
Journalist : **--**

Circulation : **16000**
Audience : **0**
Size : **4510 cm²**

-

ENQUÊTE

Femmes d'expatriés : *travailler ou pas ?*

Si pendant des décennies, les conjointes ont suivi sans ciller leur mari dans leur expatriation, il semble que ce choix n'aille plus autant de soi. Si 91 % des conjoints d'expatriés français sont des femmes, elles ne comptent pas renoncer à leur carrière professionnelle. Qu'il s'agisse d'un moyen d'intégration, d'épanouissement ou de réalisation de soi, l'emploi reste plébiscité au cœur de la communauté des expatriées, dont le profil est en pleine mutation.

TEXTE AURÉLIA DEJOND PHOTOS MIREILLE ROOBAERT

JULIETTE & VICTOR MAGAZINE

01.11.2016

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075



« Sans travail, j'ai dû trouver d'autres pistes »

ANNE, 45 ANS, MÈRE AU FOYER EN TRANSITION

« Suivre mon mari n'a pas été une décision simple. J'avais trouvé un bon équilibre entre mon travail de chef de projet dans une grande banque, ma vie de famille et de couple. Quitter ce poste m'a déchirée. J'ai tout laissé à Paris. Dans un premier temps, mon mari est venu seul pendant six mois à Bruxelles et rentrait le week-end. J'ai décidé de franchir le pas, l'équilibre de notre fils était prioritaire. J'ai pris une disponibilité de 3 ans pour suivre mon conjoint. Je n'ai donc aucun revenu pour cette période, mais j'ai la garantie de retrouver mon emploi si nous rentrons au terme des trois ans. Lors de la première année, j'ai souhaité ne pas rechercher un travail à tout prix et assurer le bien-être de notre fils... Ça a été immensément difficile pour moi. Il me fallait absolument trouver des moyens d'intégration. Pas question de se cantonner aux seuls autres expatriés français. Sans emploi ici, il m'a fallu trouver d'autres vecteurs. L'école a été un formidable tremplin : je suis d'abord devenue déléguée de la classe de mon fils, puis membre de l'association des parents d'élèves. Ensuite, je me suis inscrite à l'Accueil des Françaises, où j'ai participé d'abord aux conférences du Club Business. Quand j'ai appris que l'équipe changeait, j'ai décidé de diriger bénévolement le Club, avec une autre membre. Ça me permet de considérablement élargir mon réseau. J'ai donné la priorité à mon intégration à la vie bruxelloise et à mon fils, mais je compte aussi chercher du travail et suis prête à me reconvertir. Après un an, nous sommes vraiment heureux, au point que je ne suis plus sûre de vouloir rentrer. La recherche de mon emploi se fera dans cette optique. »

Les conjoints d'expatriés sont 80 % à souhaiter travailler. Or, 91 % d'entre eux sont... des femmes ! C'est l'un des résultats qui ressort de la première grande enquête exclusive Expat Communication* jamais réalisée sur les carrières des conjoints d'expatriés français dans le monde. Alix Carnot, qui l'a menée, a voulu savoir comment les couples conjuguent leurs carrières en expatriation. « Entre stéréotypes, mirages et courage », la très justement nommée étude, montre à quel point l'expatriation est souvent fantasmée, sur le plan professionnel, du moins. Et l'auteure sait de quoi elle parle. Diplômée de Sciences-Po et HEC, elle a passé 14 ans de sa vie à réinventer sa carrière nomade en accompagnant son mari ingénieur aux quatre coins du monde. Aujourd'hui directrice du pôle Carrières internationales d'Expat Communication, elle épaule les projets des couples expatriés partout dans le monde. Auteure d'un récent ouvrage, *Chéri(e) on s'expatrie !***, elle disséque l'expatriation qui fait partie du quotidien d'un nombre de plus en plus important de Français et en analyse les tenants et aboutissants sous toutes les coutures. « Environ deux millions de Français vivent à l'étranger. Ce nombre devrait doubler d'ici à 2022. Plus de 25 % des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur voient notamment leur avenir passer par l'étranger. 70 % des Français partent en couple, et les conjoints sont souvent à égalité de diplôme. La question de la conjugaison de deux carrières au sein du couple se pose comme une évidence : en 2015, dans un couple français, il est normal que les deux travaillent... Or, la réalité de l'expatriation ne correspond absolument pas à cette illusion de parité. Il était donc urgent de s'intéresser à ce malentendu, cause de frustration et de tension dans les couples expatriés. L'objectif de l'enquête était de comprendre l'impact de l'expatriation sur le couple et d'analyser les parcours professionnels des conjoints pour faire émerger des propositions et des recommandations en direction de ces couples, comme des entreprises et des pouvoirs publics. » Et la Belgique ne fait pas figure d'exception : la majorité des conjoints suiveurs qui ont choisi le Royaume sont également des femmes.

50 % des conjointes trouvent un emploi

Depuis un peu moins d'une décennie, l'expatriation des couples semble se décliner différemment. « Quand l'enquête a révélé que 91 % des conjoints suiveurs étaient des femmes, ça a été pour nous une grande surprise. Les hommes sont donc objectivement beaucoup moins nombreux à suivre, même chez les jeunes. Mais même si les femmes continuent de faire le choix de suivre leur mari,

© auxipress • +32 2 514 64 91 • info@auxipress.be • www.auxipress.be

JULIETTE & VICTOR MAGAZINE

01.11.2016

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075



« Je suis venue exposer mes peintures à Bruxelles et ne suis jamais partie ! »

ISABELLE, 50 ANS, DESIGNER DE BIJOUX CONTEMPORAINS

« C'est comme peintre que je suis venue faire ma première exposition à Bruxelles. J'avais 35 ans… et je ne suis jamais repartie ! J'ai souhaité y développer mon activité professionnelle afin de m'intégrer au paysage artistique belge et d'en devenir une actrice à part entière. Une galeriste anversoise, "Beyond Fashion", à qui j'ai montré quelques bijoux que je dessinais pour moi, m'a donné l'impulsion. J'ai ouvert mon atelier en 2005. L'engouement des Belges a été bien plus fort qu'en France. Cet accueil m'a d'ailleurs convaincue de signer *made in Belgium*. Quitter mon cocon toulousain a clairement donné un coup de fouet à ma carrière. Il m'a fallu une dizaine d'années pour reconstituer un vrai réseau d'amis et pour m'habituer à la météo, mais j'ai découvert que la pluie donnait des moments de concentration formidables. J'ai aimé le sentiment d'être une étrangère, de devoir aller au bureau de l'immigration. Ça m'a appris à devenir plus humble, à prendre du recul sur l'image que les Français peuvent parfois donner aux autres. Je suis devenue chauvine dans l'autre sens. Je n'avais aucune envie de vivre dans une bulle d'expatriés, je souhaitais vivre avec les Belges et le milieu artistique est un formidable vecteur pour ça. Pour moi, l'intégration a été liée à mon travail. C'est en partageant mon énergie avec d'autres artistes, designers et nouveaux artisans que je ne cesse d'agrandir mon réseau. Aujourd'hui, je participe à la visibilité d'autres artistes belges et internationaux en assurant la programmation de la galerie La Vitrine et en promouvant d'autres artistes, designers et créateurs Craft. Je fais partie du paysage artistique belge et j'en suis très heureuse ! »

Site : azais.be.

Même si 40 % des hommes se disent prêts à suivre leur conjointe, ils ne le font que dans 9 % des cas. Malgré nos convictions "modernes", si l'avancement des deux carrières n'est pas compatible, l'homme passe souvent devant.

l'époque où Monsieur partait aux quatre coins du globe suivi de sa moitié qui se consacrait à ses enfants et à la carrière de son époux semble révolue ! La mobilité, qui paraît si simple aujourd'hui, est-délicate pour les partenaires. » Alix Carnot explique notamment cette évolution significative par la fin d'un grand déni qui semblait communément admis par de nombreux accompagnants. « Aujourd'hui, l'équilibre entre carrière professionnelle, vie de couple et de famille semble plus que jamais remis en question », constate cette ex-expatriée. Avant de partir, 67 % des couples sont plutôt confiants quant à la concrétisation du projet de la conjointe sur place, ils sont convaincus qu'elle décrochera facilement un emploi. Mais si quelques femmes pionnières ont montré que suivre son mari et mener simultanément sa propre vie professionnelle était possible, le phénomène est loin d'être majoritaire. « Pour la génération de Français diplômés entre les années 1990 et 2000, s'expatrier et mener une double carrière était une évidence. Or, ils ont été confrontés à un mur et ont vite déchanté », constate Alix Carnot. Aujourd'hui, pour l'épouse, garder une activité professionnelle dans le pays d'expatriation est devenu une condition *sine qua non*. Et pourtant, la réalité ne correspond pas nécessairement aux attentes de départ : seules 50 % des femmes qui voudraient travailler en expatriation y parviennent. « La conjointe de l'expatrié a pourtant un profil enviable : elle se verrait probablement, si elle était restée en France, destinée à une belle carrière – elle parle au moins 3 langues (68 %), et est diplômée d'un Bac+4 ou plus (72,4 %). Ces femmes ont souvent de très beaux curriculum vitae et n'ont rien à envier à leur mari. Pour elles, c'est bien un rêve brisé de carrière qui se dessine avec l'expatriation. Les working-girls que tout prédestinait à une ascension professionnelle en France, s'engagent, en suivant leur conjoint expatrié, dans un parcours professionnel atypique, voire décousu, difficile à valoriser sur le marché du travail. »

Un enjeu de taille pour les entreprises

Isabella Lenarduzzi, fondatrice de Jump – qui offre notamment aux femmes des outils pratiques pour les accompagner dans la réalisation de leurs projets professionnels – explique ce changement profond au sein des couples par l'évolution du niveau de diplomation des conjointes. À titre d'exemple, 60 % des diplômés universitaires

© auxipress • +32 2 514 64 91 • info@auxipress.be • www.auxipress.be

JULIETTE & VICTOR MAGAZINE

01.11.2016

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

en Belgique sont des femmes. En France, selon une étude de l'INED d'avril 2016, les femmes sont plus diplômées que les hommes. « On assiste à une mutation profonde du modèle du couple. Les femmes revendiquent leur volonté de travailler, la carrière étant à la fois un vecteur d'autonomie et d'épanouissement personnel. Ces facteurs expliquent leur souhait profond de refuser l'expatriation si elles n'ont pas elles aussi un projet professionnel. Ensuite, ne nous leurrons pas, l'époque ne permet pas nécessairement de se reposer sur un seul salaire, aussi confortable soit-il. Les "packages d'expatriés" ne sont plus ce qu'ils étaient. Si dans le passé, les entreprises payaient l'école des enfants, louaient la maison, accordaient une voiture de fonction et proposaient un salaire attractif, ce n'est plus nécessairement le cas aujourd'hui. Il existe donc toute une série de raisons pour lesquelles la femme expatriée ne suit plus d'office son mari, à tel point qu'il s'agit d'un réel enjeu pour toutes les entreprises qui savent pertinemment que la majorité des conjointes ne suivront pas leur époux si elles ne peuvent pas se réaliser elles aussi sur le plan professionnel. Un mari à lui seul n'est pas un plan de carrière ! », martèle Isabelle Lenarduzzi. Et Alix Carnot de confirmer : « Aujourd'hui, on n'est pas "une femme d'expat", on est "une femme expat" ! Se limiter à être "l'épouse de" ou "la mère de" ne suffit plus. Parmi les couples expatriés, l'homme reste souvent le socle sur lequel va se construire la carrière la plus importante, celle de la femme étant un ajustement. Même si 40 % des hommes se disent être prêts à suivre madame en expatriation, ils ne le font que dans 9 % des cas. Malgré nos convictions "modernes", si l'avancement des deux carrières n'est pas compatible, l'homme passe souvent devant. Il faut prendre ce fait avec respect, sans jugement », explique Alix Carnot. Catherine Coste, présidente de l'Accueil ...

Plateformes incontournables

- **helpigo.com :** permet aux travailleurs de terrain de trouver un job en 3 clics. Idéal si vous avez envie de travailler dans une boutique de mode, de coacher en salle de sport, etc.
- **winningjob.com :** facilite la recherche de jobs et d'emplois en Belgique tout en permettant aux PME et TPE de trouver de nouveaux clients.
- **job booster cocoon :** des groupes d'expatriés boostent leur carrière en s'entraidant pour définir et obtenir le job de leurs rêves. Services disponibles à Paris ou par skype où que vous soyez dans le monde. *contact@expatcommunication.com*

« Partir m'a incitée à oser »

AURIANE, 28 ANS, ÉTUDIANTE SAGE-FEMME

« Mon compagnon et moi sommes venus terminer notre master en sciences politiques à Bruxelles. J'étais enceinte et j'ai accouché de Suzanne lors de ma dernière année. Mon mari a décroché un emploi et je voulais moi aussi travailler tout de suite. j'ai inscrit ma fille à la crèche dans l'optique de trouver le plus vite possible. J'ai enchaîné deux stages de plusieurs mois, j'ai eu un deuxième bébé et à sa naissance, je me suis donné trois mois pour trouver un travail... que je n'ai jamais trouvé. Je n'ai pas eu le réflexe d'apprendre le néerlandais. Je me suis inscrite chez Actiris et j'ai eu droit à des chèques langues. J'en ai profité pour plutôt perfectionner mon anglais, qui peut-être un véritable atout et compenser la lacune en néerlandais. J'étais soulagée que mon mari travaille, mais je souffrais que mon propre horizon soit bouché. J'ai alors laissé ressurgir une envie que j'avais enfouie, celle de devenir sage-femme. J'avais exclu ce projet qui me tenait à cœur, car en France il fallait passer par des études trop scientifiques. Nous sommes depuis six ans en Belgique et avec le recul, je pense que l'intégration ne passe pas nécessairement par le travail. La paroisse a notamment été pour nous un très grand facteur d'intégration. Mon mari m'a beaucoup encouragée dans mon envie de franchir un cap et de recommencer des études. Nous nous sommes mariés en France, mais notre vie s'est construite ici. Nos enfants vont dans une école belge à pédagogie active et cette scolarisation participe aussi à l'intégration de la famille. »



© auxipress • +32 2 514 64 91 • info@auxipress.be • www.auxipress.be

JULIETTE & VICTOR MAGAZINE

01.11.2016

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

des Françaises à Bruxelles, évoque quant à elle la convention Cindex. « Celle-ci prouve que les entreprises ont bien compris que le conjoint est un frein potentiel à l'expatriation. » La convention prévoit en effet que le salarié d'une entreprise signataire, dont le conjoint ou le partenaire (PACS) est envoyé en expatriation par une autre entreprise signataire, peut bénéficier d'un congé sans solde destiné à lui permettre de le suivre. Le salarié doit pouvoir justifier d'une ancienneté minimum de trois ans dans l'entreprise et le congé est limité à la durée de l'affectation du conjoint et ne peut dépasser une durée de 5 ans. ***

Travailler pour s'intégrer

Certaines sociétés vont plus loin et cherchent un emploi pour la conjointe de leur employé expatrié. « Les boîtes ont compris que l'épouse est un facteur clé dans l'expatriation version XXIe siècle », ajoute Catherine Coste. Car si travailler reste important sur les plans de la santé financière du couple et du développement personnel du conjoint accompagnant, c'est également un facteur d'intégration. « Travailler, c'est ne pas être dans "sa bulle", c'est une façon de faire connaissance avec des codes, souvent différents, et surtout, avec les Belges », explique Catherine Coste. La crainte de rester cantonné à un univers purement franco-français ou international semble en effet régir nombre de Français expatriés, qui souhaitent au contraire découvrir le pays dans lequel ils s'installent. « Même si beaucoup d'expatriations sont limitées dans le temps et durent en moyenne trois à quatre ans, de nombreux couples ne la vivent pas seulement comme un transit ou une étape dans l'évolution de leur carrière, mais comme une expérience de vie. Le travail est un formidable outil d'intégration, c'est indéniable. » Mais au-delà de cette volonté de se fondre dans la population belge, ce désir de travailler répond aussi à d'autres critères. « Si les conjointes veulent travailler, c'est avant tout pour une question d'angoisse. Les femmes, exactement comme les hommes, ne s'imaginent pas renoncer à leur carrière pour des raisons presque identitaires : je suis journaliste, ingénieure, médecin, avocate… Sans mon métier, qui suis-je ? Comment vais-je gérer la solitude, l'éloignement du monde professionnel ? Certaines sont également régies par la peur de l'oisiveté. Du coup, le fait de ne pas avoir de travail ou de ne pas trouver un travail dans son domaine de compétence est parfois très douloureux et frustrant et peut amener à une grande dévalorisation de soi. D'autant que comme 75 % des conjointes d'expatriés sont très diplômées, elles pensent que s'intégrer dans la sphère professionnelle du pays sera aisé. Il n'en est rien ! », prévient Alix Carnot.

Pour Catherine Coste, si l'intégration passe entre autres par le travail, « elle est liée plus largement à un projet personnel, qu'il soit d'ordre professionnel ou non. La clé d'une expatriation réussie réside sans doute dans le sens que celle-ci aura pour chacun ». D'où l'importance de ne pas s'oublier dans la démarche d'expatriation.

« L'expatriation demande d'être humble et très réaliste »

LE RÉCAPITULATIF DE THIBAUD ADÈS EN SIX POINTS POUR UNE RECHERCHE EFFICACE

1. Si on ne connaît pas le néerlandais, une formation intensive s'impose. L'idéal est de la prévoir avant l'arrivée en Belgique. Une alternative : cibler les entreprises qui peuvent se passer de cette compétence et compenser par une maîtrise totale de l'anglais, voire d'une langue supplémentaire.
2. Être humble. Ne pas chercher à décrocher à tout prix l'emploi idéal, mais se fixer pour objectif principal de rester dans un cycle de travail, quitte à ne pas être exactement dans le domaine désiré.
3. Adapter ses compétences au marché. Se former, se recycler, se faire coacher.
4. Adapter son CV en fonction du pays. Pour la Belgique, privilégier un déroulé assez classique : les expériences professionnelles d'emblée, suivies des expériences universitaires et des hobbies. Mettre en avant sa connaissance d'une ou plusieurs langues.
5. Se renseigner sur la reconnaissance des diplômes : je suis médecin français, puis-je pratiquer à Bruxelles ? Autant de questions à lister et à poser au Consulat ou à la Chambre du commerce.
6. Si vous êtes chômeur, profitez des formations pour apprendre le néerlandais ou vous perfectionner dans un autre domaine.



© auxipress • +32 2 514 64 91 • info@auxipress.be • www.auxipress.be

JULIETTE & VICTOR MAGAZINE

01.11.2016

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075



Parmi les Français qui se sont lancés en indépendants l'année dernière en Belgique, 43 % sont des femmes.

« J'ai ajouté une corde à mon arc »

MARIE-BLANDINE, 32 ANS, ENTREPRENEURE

« Chaque expatriation est l'occasion de faire un état des lieux du couple et de la famille. Nous sommes arrivés en Belgique en février 2015 après des expatriations de moins de 2 ans au Qatar, en République Dominicaine et en Jamaïque où il m'a été difficile de travailler. Diplômée de HEC, je travaillais chez Procter & Gamble à Paris. Il n'a pas été simple de tout quitter. Nous avons décidé de nous rapprocher de l'Europe, notamment pour les enfants. Avec un "gros trou" dans mon CV, je me doutais qu'il me serait difficile de trouver en emploi en Belgique... et ça a été encore plus compliqué que je le pensais : j'avais l'âge d'un employé confirmé, mais l'expérience d'un junior. Autre embûche de taille : je ne parle pas néerlandais. Malgré une formation, j'ai vite compris qu'il était illusoire d'atteindre un niveau suffisamment bon pour décrocher un travail. Ma vie professionnelle a changé quand j'ai croisé la route d'un investisseur qui cherchait une personne pour relancer un site internet qui permette à des artisans d'art de vendre des créations en ligne. Je n'avais jamais pensé à l'entrepreneuriat. Je tenais à rester dans le marketing, mon domaine d'expertise. Je n'ai pourtant pas hésité à me reconvertir. Ce travail n'a cependant pas été indispensable à mon intégration. Sur ce plan, c'est plutôt l'école des enfants qui a été décisive. Je désirais aussi travailler dans l'optique d'amorcer un retour à Paris. J'ai non seulement comblé le trou dans mon CV, mais j'ai également ajouté une corde à mon arc. Et cerise sur le gâteau, ma nouvelle activité professionnelle me laisse beaucoup de flexibilité pour m'occuper de Paul, 5 ans, Anne, 3 ans et Marc, 18 mois. »
Site : artisanart.spartagency.com.

« Même s'il s'agit avant tout d'un projet de couple, l'idéal est d'avoir, au-delà de celui-ci, un objectif chacun. La femme y voit encore souvent un projet pour son mari, un cap nécessaire à l'évolution de sa carrière, mais ce n'est pas suffisant. Elle doit également avoir un but personnel, comme de consacrer son expatriation à s'occuper de ses enfants, par exemple. Certaines femmes, libérées du travail, "se découvrent" vraiment mère grâce à cette période », ajoute Alix Carnot.

Tout dépend aussi de ce que recouvre la notion d'intégration, qui connaît différentes acceptions, selon les couples. Pour certains, explique Alix Carnot, c'est se sentir bien dans le pays où l'on vit, y trouver de nouvelles marques et repères, y construire de nouvelles racines, inscrire ses enfants dans les écoles locales. Pour d'autres, il s'agit simplement de rester dans un réseau international d'expatriés, de choisir le Lycée français pour sa progéniture et d'être heureux en famille, quel que soit l'endroit où l'on se pose. Catherine Coste constate elle aussi qu'il n'existe pas de modèle standard d'expatriation. « Les projets non professionnels ou non familiaux sont également facteurs d'un séjour bien vécu. Une formation ou une activité bénévole épanouissante permettent aussi de se réaliser. Mais il semble en effet que beaucoup de femmes souhaitent garder une activité professionnelle. Ce que l'on remarque, c'est que beaucoup sont prêtes à changer de secteur. » 60 % des conjointes ont en effet trouvé un emploi dans un autre domaine que celui pour lequel elles étaient formées.

Le marché de l'emploi belge trop méconnu

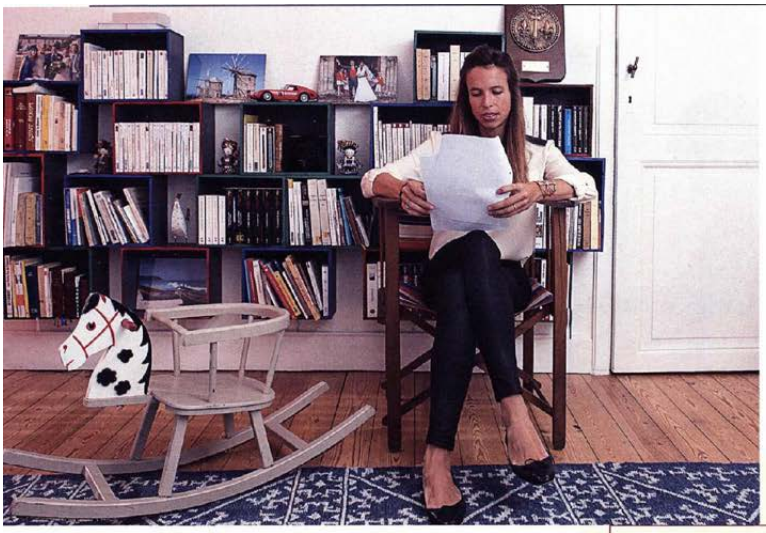
Malgré cette réelle envie d'exercer une activité professionnelle, le parcours semble semé d'embûches. « La difficulté de l'expatriation en Belgique, quand on y cherche un travail, réside souvent dans ...

© auxipress • +32 2 514 64 91 • info@auxipress.be • www.auxipress.be

JULIETTE & VICTOR MAGAZINE

01.11.2016

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075



la croyance erronée que cela va être facile sous prétexte qu'il s'agit d'un pays voisin et qu'on y parle le français. C'est un leurre ! », insiste Catherine Coste. « La Belgique n'est pas une province française. Professionnellement, le conjoint suiveur doit souvent repartir de zéro. » D'où les difficultés rencontrées pour décrocher un emploi. D'autant que beaucoup ont des parcours de « bons élèves », explique Alix Carnot. Rares sont celles qui, en France, ont dû chercher un travail après leur cursus universitaire ou dans les grandes écoles. « Elles sont engagées immédiatement après l'école. Elles ne sont donc pas armées pour entamer une vraie recherche. Les conjointes qui cherchent et ne trouvent pas, quels que soient leur bagage scolaire et leur expérience, doivent cependant savoir que l'on peut exister en dehors du domaine de compétence pour lequel on a étudié. Certaines sont très angoissées par le spectre du "trou dans le CV" surtout si elles ont le projet de retravailler en France après leur expatriation en Belgique. Or, une expérience solide dans le bénévolat est parfois mieux perçue par un employeur », insiste Alix Carnot. D'où l'importance fondamentale de se préparer. « La mauvaise connaissance du marché de l'emploi belge est un réel obstacle », prévient Thibaud Adès, Managing Director Belgium & Luxembourg chez Page Group (michaelpage.be), spécialiste du recrutement. « Le premier frein reste la méconnaissance du néerlandais. Il faut anticiper avant son arrivée et idéalement déjà suivre une formation en France », conseille-t-il.

« Travailler pour sortir de l'univers des expats »

CAMILLE, 26 ANS, CONSEIL EN FINANCES

« J'ai suivi mon mari il y a un peu plus d'un an alors que j'étais enceinte de mon fils. La recherche d'un emploi s'est avérée compliquée. Grâce à mon réseau des anciens de mon école de commerce, j'ai finalement trouvé un travail dans un petit cabinet de conseil spécialisé dans le secteur des Food & Beverages en finance. Le travail est pour moi un réel outil pour une intégration réussie. Il me permet de côtoyer des Belges et de sortir de l'univers des expatriés. Mon expatriation devait nécessairement avoir un sens, il me fallait un objectif, je ne voulais pas d'un "choix subi" et uniquement être "la femme de" ou m'occuper des enfants. Travailler était une évidence dès le départ. Cela dit, avant de décrocher ce boulot, j'ai été bénévole dans une maison de retraite où je préparais des crêpes. À Paris, il est nécessaire de travailler pour être intégré et reconnu socialement, alors qu'à Bruxelles, on peut également exister par autre chose que la carrière professionnelle. »

L'adaptation, la clé pour intéresser le marché

« Sur le marché de l'emploi belge, le conjoint expatrié français doit également savoir qu'il ne se vendra pas de la même façon qu'en France », prévient Thibaud Adès. Le Managing Director fait le même constat que de nombreux observateurs chevronnés du marché de l'emploi belge, face à la demande des conjointes d'expatriés français : « Bruxelles, comme Londres, est propice à des expatriations difficiles. Les deux villes sont proches et les futurs expatriés y partent en "terrain conquis". En Belgique, la confusion est d'autant plus grande que la barrière de la langue n'est pas totale. » La connaissance des différences culturelles est donc cruciale dans l'adaptation à une nouvelle destination, surtout pour les ...

© auxipress • +32 2 514 64 91 • info@auxipress.be • www.auxipress.be

JULIETTE & VICTOR MAGAZINE

01.11.2016

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Quand expatriation rime avec reconversion

« 43 % des Français qui se sont lancés comme indépendants en Belgique l'an dernier sont des femmes ! »
Loubna Azghoud, gestionnaire de la plateforme Women in Business et Véronique Flammang, coordinatrice du service 1819*, constatent un réel engouement pour la reconversion professionnelle parmi les femmes en général (belges ou expatriées françaises).

J&V : Les femmes désireuses de créer leur propre projet professionnel sont-elles nombreuses ?

Véronique Flammang : Des femmes quarantenaires nous contactent pour savoir comment se lancer. Passé un certain âge, Il est parfois plus facile de créer son propre travail que d'en trouver un. 870 Français, parmi lesquels 375 femmes, soit 43 %, sont devenus indépendants en 2015 à Bruxelles. Un pourcentage beaucoup plus important que la moyenne en Belgique.
Loubna Azghoud : Le nombre d'indépendantes ou de cheffes d'entreprise a augmenté ces dernières années. L'engouement est là ! Nous travaillons en collaboration avec un réseau qui relaye nos activités liées à l'entrepreneuriat féminin afin de mieux accompagner les Françaises qui souhaiteraient développer leurs activités à Bruxelles.

J&V : La Belgique est-elle propice à la création d'entreprise ?

VF : La Belgique est un marché réduit, idéal pour un test. Il y existe beaucoup de mécanismes d'aide : accompagnement à la création, subsides, financements, services centralisés d'information comme le 1819. Beaucoup de Français sont étonnés de l'étendue et de la qualité de l'aide qui leur est offerte.

J&V : Les écueils à éviter ?

VF : La majorité des faillites est due à une mauvaise préparation du projet. Sous-capitalisation, mauvais choix stratégiques, absence de plan de communication, investissements importants sans avoir testé le concept, etc. Étant donné les multiples possibilités d'accompagnement qui existent à Bruxelles, c'est vraiment dommage de ne pas en profiter. Il faut aussi ne pas vouloir tout faire seul. Des jeunes entrepreneurs consacrent des heures à des tâches pour lesquelles ils n'ont pas vraiment les compétences, souvent par souci d'économie. Or, mieux vaut, lors de la préparation du projet, s'entourer de spécialistes pour éviter des catastrophes.

J&V : Combien de temps faut-il entre l'idée et la création de l'entreprise ?

VF : D'après une enquête réalisée il y a quelques années par nos soins, 60 % des entreprises étaient créées moins de trois mois après les premières démarches.

J&V : Une expatriée s'adresse à vous pour monter son projet, comment l'accompagnez-vous ?

VF : Toute personne qui désire lancer un projet peut appeler le 1819. Nous répondrons à ses premières questions et l'orienterons vers différents services qui pourront vraiment la coacher.
L.A. : Certains organismes sont dédiés exclusivement à un public féminin. Nous avons créé au sein d' Impulse la plateforme Women in Business (*site : womeninbusiness.be*) qui rassemble tous les organismes liés à la sensibilisation, l'accompagnement, la formation ou le réseautage destinés aux femmes.

** Le service 1819 répond en première ligne aux questions des porteurs de projets et des entreprises existantes (subsides, financements, autorisations, démarches, statut social, questions juridiques, etc.) et les oriente vers les organismes/institutions les plus à même de les aider si un accompagnement complémentaire est nécessaire.*

conjointes qui pensent que travailler est l'un des gages d'une intégration réussie. Quelles pistes suivre ? Télétravail, formations, boutiques en ligne… Alix Carnot en est persuadée : l'avenir appartient à l'économie collaborative et à la puissance des réseaux. Ce que confirme le belge Michael Van Cutsem, fondateur de la start up Helpigo (*helpigo.com*), plateforme en ligne qui se veut le « LinkedIn de terrain », spécialisée dans le sport, l'horeca et bientôt dans l'événementiel et le marketing : « Trouver un emploi grâce au réseautage est plus que jamais dans l'air du temps, que l'on cherche un métier purement alimentaire (NDLR c'est le cas de 11 % des conjointes accompagnatrices) ou pour éviter un trou dans le CV (NDLR 47 % des conjointes le font prioritairement pour cette raison) ». C'est d'autant plus vrai que pour la conjointe : trouver un niveau d'emploi tel qu'elle l'avait en France est une gageure. « Internet et les réseaux de chacune sont la clé pour se réinventer et évoluer professionnellement. Il faudra accepter une baisse de rémunération – notamment parce que les salaires belges sont moins élevés – et de responsabilités, et aussi de se reconvertir ou de démarrer une nouvelle activité. L'expatriation est un réel défi qui demande de réinvestir toutes les sphères de sa vie autrement. Elle est la clé d'une liberté sans égale : celle d'être profondément soi », conclut Alix Carnot.

** Comment les couples conjuguent-ils deux carrières en expatriation ? Entre stéréotypes, mirages et courage - Une enquête exclusive d'Expat Communication 2015*

*** « Chéri (e) on s'expatrie ! Guide de survie à l'usage des couples aventuriers », Alix Carnot, éd. Eyrolles.*

**** Site : cindex.asso.fr/convention-fr.*

© auxipress • +32 2 514 64 91 • info@auxipress.be • www.auxipress.be

JULIETTE & VICTOR MAGAZINE

01.11.2016

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Des pistes pour optimiser la recherche

Des recruteurs selon les domaines

• Generation Recruitment (generationsrecruitment.com) : marketing et vente.
• Axis Blake & Partners : finance, ingénierie, banque.

Les cabinets généralistes

Manpower (manpower.be), Randstad (randstad.be), Adecco (adecco.be) et Daoust (daoust.be).

Les réseaux féminins

• L'Accueil des Françaises (accueil-bruxelles.be) : un réseau précieux pour élargir le sien, avec de nombreuses activités (Club Business, conférences, etc.).
• Femmes d'Europe (assocfemmesdeurope.eu) : association qui soutient des projets, de préférence petits, partout dans le monde, sans financement.

Les formations

• Bruxelles Pionnières (bruxellespionnieres.org) : pour les femmes qui souhaitent créer leur entreprise.
• Solvay Entrepreneurs (solvayentrepreneurs.be) : pour développer une entreprise.
• Actiris à Bruxelles, le Forem en Wallonie et le VDAB en Flandre : ces trois « pôles emploi » donnent la possibilité de suivre gratuitement des formations en langue, en informatique, etc. (actiris.be, leforem.be et vdab.be).
• La VUB (Vrije Universiteit Brussel, cvo-khnb.be) à Ixelles, le GLTT à Rhode-Saint-Genèse (gltt.be) : pour des cours de néerlandais.

Pour entreprendre

Jump (jump.eu.com), Impulse (abe-bao.be), Bruxelles Pionnières (bruxellespionnieres.org), French Connect (french-connect.com), et Woman's Academy (womansacademy.be) sont de précieux outils pour la promotion de l'entreprenariat au féminin. Famactive.com est lui spécialisé dans les stratégies de présence sur internet. Incontournable, quand l'on sait qu'en Belgique 50 % des recruteurs utilisent les médias sociaux, en particulier les PME. L'asbl 100000 Entrepreneurs (100000entrepreneurs.be) transmet quant à elle la culture d'entreprise et éveille l'esprit d'initiative chez les plus jeunes.

Pour se lancer dans un métier de création

• SmartBe (smartbe.be) : association professionnelle des métiers de la création qui vous salarie le temps de réaliser un contrat pour votre donneur d'ordre et facilite vos démarches.
• Le Club L (clubl.be) : le networking au féminin. Le club rassemble des femmes universitaires qui exercent des fonctions dirigeantes dans des secteurs variés, des rencontres autour d'événements réguliers permettent de se créer un grand réseau professionnel.
• Le Club L International (clubli.be) : réunit des femmes qui exercent une activité professionnelle ou extra-professionnelle venant de tous horizons (artistes, dirigeantes d'entreprises, professions médicales, fonctionnaires, etc.)

Pour prendre le statut d'indépendante :

Ouvrir un compte dédié à l'activité, s'inscrire auprès d'un guichet entreprise agréé et à une mutualité de votre choix... Les démarches sont simples (inasti.be, securex.be, zenito.be, xerius.be, partena.be, go-start.be).

Sources de toute cette enquête : Jump, Impulse, Bruxelles Pionnières, Accueil des Françaises, Chambre de commerce, Consulat de France en Belgique, Amazone, Bureau Michael Page, Expat Communication. ■



« Le néerlandais a été mon tremplin »

CAROLINE, 37 ANS, INGÉNIEURE CHEZ ESTÉE LAUDER

« J'ai décroché mon premier job en Belgique, dans le Limbourg. Tout devait se passer en anglais. J'ai pourtant très vite été confrontée à la difficulté de communiquer avec certains collègues belges qui ne parlaient que le néerlandais. Je me suis vite sentie isolée. J'ai ensuite fait la rencontre de mon futur mari, un Flamand, et parallèlement, j'ai suivi des cours intensifs en néerlandais. Mon intégration a véritablement commencé avec lui, même si au début, on ne communiquait qu'en anglais. Après trois ans, la boîte a fermé, j'ai donc été licenciée. Beaucoup de questions se sont posées quant à l'avenir commun du couple. Nous avons décidé de nous marier. J'ai rapidement réalisé, comme épouse d'un Belge néerlandophone, qu'il était absolument impératif que j'apprenne le néerlandais de façon à le parler couramment. Deux années m'ont été nécessaires pour relever le défi. Ça m'a considérablement aidée sur le plan professionnel. J'ai fini par décrocher un emploi dans une boîte familiale où mon niveau de néerlandais était moins crucial. Mes collègues étaient très enthousiasmés par ma volonté d'apprendre leur langue. Depuis 2011, je travaille chez Estée Lauder. Aujourd'hui, je suis en décalage complet avec les expatriés français en Belgique. Ils ont tendance à ne pas chercher à comprendre la problématique. Or, l'intégration passe par l'éclatement de ces clichés. Mon mari et moi tenons à transmettre les deux cultures et les deux langues à nos enfants. Le néerlandais est la clé de la réussite de ma vie personnelle, tant sur le plan privé que professionnel. »

© auxipress • +32 2 514 64 91 • info@auxipress.be • www.auxipress.be

ELLE BELGIQUE

01.11.2016

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Elle Belgique

Date : **01/11/2016**
Page : **125-128**
Periodicity : **Monthly**
Journalist : **Donis, Laurence**

Circulation : **33742**
Audience : **207930**
Size : **1662 cm²**



Chez Sarenza, pas un boss mais deux : Hélène Boulet-Supau et Stéphane Treppoz, codirecteurs et fans de chaussures.

À COPIER

TROIS ENTREPRISES GENDER-FRIENDLY

Belge, française et italienne : *FOCUS* sur ces sociétés qui font rimer business avec égalité.

H. Gansily

LA POINTURE SARENZA

Pour la petite histoire... « Toi, avec tes beaux yeux bleus, tu vas épouser un polytechnicien et tu ne travailleras jamais. Cela ne sert à rien qu'on investisse de l'argent. » Voilà le discours tenu à Hélène Boulet-Supau lors de son examen d'entrée à l'Essec, une grande école de commerce. Bonjour le cliché puissance dix. Aujourd'hui, l'étudiante est devenue directrice générale de Sarenza, leader dans la vente de chaussures en ligne en France. Et elle continue à se battre contre les stéréotypes. Féministe affirmée, elle devient CEO de l'entreprise un 8 mars, Journée internationale des droits des femmes. Un joli hasard qui tombe à pic. Hélène Boulet-Supau codirige Sarenza depuis pratiquement dix ans avec Stéphane Treppoz, et les deux partenaires mettent tout en place pour promouvoir l'égalité des genres. « Ce qui est important chez nous, c'est la rigueur mais aussi le fun. Nous voulons que nos salariés viennent travailler tous les matins avec le sourire », explique la boss.



La parité, ça score ! Sarenza est aujourd'hui le leader e-commerce de la vente de chaussures en France.

auxipress

© auxipress • +32 2 514 64 91 • info@auxipress.be • www.auxipress.be

ELLE BELGIQUE

01.11.2016

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075



Une entreprise gender-friendly, oui, mais comment ?
Chez Sarenza, il y a 65 % de femmes et 35 % d'hommes. Et à la direction, c'est fifty-fifty. Le seul hic, c'est au service informatique. La testostérone y est présente en masse, le département est composé à 90 % d'hommes. « Accorder une rémunération égale pour des postes équivalents, c'est déjà acquis chez nous. Le problème se situe plutôt au niveau de la mixité des métiers. C'est pour ça que nous allons à la rencontre des jeunes filles dans les lycées. Nous leur expliquons qu'elles peuvent très bien devenir ingénieures plutôt que psychologues si elles en ont envie », raconte Hélène Boulet-Supau. Lors des entretiens d'embauche, la CEO demande régulièrement aux candidats s'ils acceptent d'être dirigés par une femme. Et avec Stéphane Treppoz, elle veille aussi à respecter la parité lorsqu'elle accorde des promotions.

Les idées pratiques à piquer
Hélène Boulet-Supau joue le rôle de coach avec ses employées. Lors des réunions, elle surveille par exemple le temps de parole des hommes et des femmes. Et elle relève systématiquement les tics de langage. « J'encourage les femmes à adopter une position de leadership. Plutôt que de dire : "Désolée de vous déranger, j'ai une toute petite chose à ajouter", je conseille de choisir une autre tournure : "J'ai une chose importante à vous dire et j'aimerais vraiment que vous en teniez compte." » Parmi les initiatives intéressantes, on a aussi repéré le « parcours maternité ». Les femmes ont droit à des entretiens avant, pendant et après leur congé de maternité pour les aider à gérer ce changement. Lorsque les employés deviennent parent, ils ont d'ailleurs la possibilité de faire du home working à mi-temps pendant deux semaines. Une façon de ne pas culpabiliser si l'on ne se transforme pas en Superwoman (ou en Superman) après l'accouchement. « Cela permet de s'adapter à cette nouvelle situation, de trouver son rythme, indique la CEO. Les hommes en ont aussi besoin et chez nous, ils n'hésitent pas à prendre leur congé paternité ! »

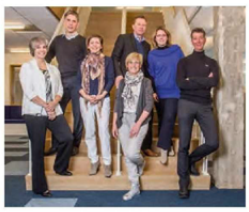


L'AMBASSADEUR DE L'ÉGALITÉ
DLL

Pour la petite histoire...
« Quand je suis devenu directeur général de la société, on était en pleine fusion, j'ai donc eu la chance de pouvoir partir d'une feuille blanche. Avant, il n'y avait qu'une seule femme parmi les onze membres de la direction. Aujourd'hui, on en compte quatre pour trois hommes. Le critère sur lequel je me suis basé ? La compétence, tout simplement », raconte Erwin Ollivier. En 2012, l'homme est devenu le boss de DLL, un fournisseur belge de solutions financières, entre la banque et l'assurance. Et sa venue a bousculé les codes ! Il a d'ailleurs été élu ambassadeur pour l'égalité professionnelle par JUMP en mars dernier. Depuis qu'il est arrivé, les bébés se sont même multipliés. « On est très fier d'avoir beaucoup de naissances. Cela signifie que nous attirons des employés qui ne se sentent pas obligés de choisir entre leur famille et leur carrière. »

Une entreprise gender-friendly, oui, mais comment ?
En incitant les femmes à oser : « Quand j'ai dû recruter un directeur commercial, j'avais une personne précise en tête, mais elle n'a pas postulé. Lorsque je l'ai contactée, elle m'a expliqué qu'elle était enceinte. Nous avons commencé à échanger des idées, je lui ai demandé comment je pouvais l'aider à combiner ses différents rôles et elle a finalement accepté le job », raconte le CEO de DLL. L'entreprise a trouvé son équilibre, elle emploie 50 % de femmes. Pour Erwin Ollivier, les grandes campagnes pour l'égalité, c'est joli sur papier, mais pas forcément efficace. L'homme qui murmurait à l'oreille des employées croit beaucoup aux initiatives concrètes, simples à mettre en place. Et pour inclure les femmes dans ses réflexions, il a lancé une « female reunion ». Il rencontre régulièrement quatre collaboratrices de différents niveaux de pouvoir. Résultat : elles peuvent discuter ouvertement de sujets qui leur tiennent à cœur. Pour le manager, la société a tout à y gagner : « Depuis qu'on a introduit une nouvelle culture d'entreprise, on sent la différence au niveau du budget, on recrute des profils plus intéressants et les employés sont plus loyaux. »

Dans la management team de DLL, on retrouve quatre femmes et trois hommes.



Les idées pratiques à piquer
Chez DLL, aucune réunion importante ne se déroule avant 9 h 30 ou après 16 h. Et si les employés doivent s'occuper de leur enfant, ils peuvent tout laisser tomber et y aller. En devenant manager, Erwin Ollivier a aussi modifié le système des rémunérations. « Par fonction, on fixe une fourchette de salaires, un salaire minimum et un salaire maximum. Le budget accordé aux nouvelles personnes engagées a diminué, ce qui nous a permis d'augmenter tous les salaires qui étaient en-dessous de la moyenne, dans le bas de la fourchette. Comme les femmes ont un salaire moins élevé et obtiennent moins souvent une augmentation, elles étaient les principales concernées. Cette manœuvre a automatiquement corrigé la discrimination. » Une autre bonne idée à copier, c'est l'évaluation annuelle des employés sur la base de leur productivité et non de leur visibilité. Décodez : une femme qui est ultra-efficace mais qui part à 16 h pour aller chercher son enfant ne sera pas montrée du doigt. Et le mec qui reste jusqu'à 20 h mais fait des pauses de deux heures toutes les heures ne sera plus vu comme un héros.

H. Giansily

© auxipress • +32 2 514 64 91 • info@auxipress.be • www.auxipress.be

ELLE BELGIQUE

01.11.2016

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

ELLE MAGAZINE



Sara, Vera et Marianna, les trois petites-filles Giusti à la tête d'AGL.



Depuis que la compagnie est dirigée par des filles, elle ne produit plus que des chaussures plates, et superchic !

LA PIONNIÈRE

ATTILIO GIUSTI LEOMBRUNI

Pour la petite histoire...

AGL, ce sont des chaussures 100 % made in Italy, mais surtout trois sœurs qui gèrent l'entreprise familiale comme des pros. La fée de la créativité s'est penchée sur le berceau de la petite dernière, Marianna : c'est à elle qu'on doit le design des collections. L'aînée, Sara, est directrice des ventes et Vera s'occupe de la communication. L'entreprise a été fondée par leur grand-père en 1938 et c'est la première fois qu'elle est dirigée par des femmes. « Ça a été le plus grand changement en 58 ans d'activité, raconte Vera Giusti. Les employés sont dorénavant sélectionnés pour coller à l'ADN de la compagnie, la société est plus dynamique et notre style est devenu naturellement plus féminin et plus sophistiqué. » Des adjectifs réinventés par les petites-filles Giusti. Alors qu'on imagine toutes nos copines italiennes perchées sur des talons de 12, AGL est plus terre à terre : ici, les chaussures sont souvent plates.



Maggie Gyllenhaal, égérie AGL cet hiver.

Une entreprise gender-friendly, oui, mais comment ?

La balance est parfaitement équilibrée. Parmi les employés et les ouvriers, on retrouve 50 % de femmes et 50 % d'hommes. « L'absence de préjugés est un élément clé pour promouvoir plus d'égalité au travail, affirme Vera Giusti. Quand on engage quelqu'un, on ne fait pas attention à son genre, à son âge ou à ses origines. J'estime que chaque personne doit avoir le temps de montrer ce qu'elle sait faire. Une femme peut être aussi talentueuse et enthousiaste qu'un homme. » La directrice de comm' explique aussi que ses sœurs et elle croient très fort au girl power. Lorsqu'elles se mettent en quête d'une nouvelle égérie, elles aiment jouer avec des femmes qui ont différents âges, expériences et particularités physiques. « Stella Tennant a un côté androgyne très élégant, par exemple, mais on a aussi choisi Maggie Gyllenhaal qui est hyper féminine », raconte Vera.

Les idées pratiques à piquer

Pour intégrer la culture très gender-friendly d'AGL, les employés passent tous par la case formation. « Chaque nouvelle personne engagée chez nous suit un artisan et un membre de la famille. Le but est de comprendre comment nous fonctionnons, mais aussi d'apprendre les valeurs de la société », explique la petite-fille Giusti. Une méthode qui a fait ses preuves. « Le patriarcat était profondément ancré dans les mœurs en Italie et encore aujourd'hui, les hommes ont des préjugés vis-à-vis des femmes. C'est un héritage irrationnel du passé, raconte Vera. Lorsque nous sommes arrivées, les travailleurs les plus âgés nous considéraient seulement comme "les filles de". Avec le temps et en travaillant très dur, nous avons réussi à gagner leur respect. Nous en sommes très fières ! »

LAURENCE DONIS

Pérenco

© auxipress • +32 2 514 64 91 • info@auxipress.be • www.auxipress.be

JULIETTE & VICTOR MAGAZINE

02.11.2016

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Juliette & Victor Magazine

Date : **02/11/2016**
Page : **24-26 in Hors Serie**
Periodicity : **Quarterly**
Journalist : **--**

Circulation : **16000**
Audience : **0**
Size : **866 cm²**

Trouver un emploi en Belgique

Si le C.V. belge ne diffère pas beaucoup du français, en revanche la maîtrise du néerlandais est un véritable avantage.



Quand les Français arrivent en Belgique, ils sous-estiment souvent les écarts culturels qui existent avec la France, au premier rang desquels l'importance du néerlandais, et ils sont parfois impatients dans leur recherche d'emploi.

Comprendre les codes, identifier les forces et les faiblesses de son profil français ici en Belgique, c'est déjà se donner de bonnes chances de réussir. Car la Belgique, avec Bruxelles ville européenne d'un côté et la Wallonie région francophone au dynamisme économique renaissant de l'autre, offre de réelles possibilités d'emploi.

Vous êtes infirmière, architecte, commercial, enseignant, etc., et vous aspirez à exercer votre métier en Belgique ? Ou au contraire, vous souhaitez profiter de votre déménagement pour changer d'orientation ou vous remettre au travail après une longue interruption ? Vous entrez donc dans la phase active de recherche d'emploi, qui n'est pas bien différente de ce qu'elle serait en France, petites annonces, candidatures spontanées et activation du réseau. Avant de vous lancer, vérifiez quand même que vous êtes « aux normes belges ».

Faire reconnaître votre diplôme

Pour exercer certaines professions, médicales, d'enseignement, de droit... ou pour s'établir comme indépendant, architecte, menuisier, esthéticienne... Vous devez demander une reconnaissance professionnelle. C'est en général gratuit en Flandre (hors frais de traduction) et cela vous coûtera une centaine d'euros en Communauté française. Il faut compter trois à quatre mois pour l'obtenir. Infos générales sur *equivalences.cfwb.be* (en communauté française) et sur *ond.vlaanderen.be* (en communauté flamande). Pour obtenir les coordonnées de l'institution qui vous concerne, contactez Margarida Freire, coordinatrice *(02 238 34 41 / margarida.freire@belspo.be)*.

Actualiser votre C.V.

C.V. belge et français se ressemblent beaucoup, sur deux pages, sans photo, avec plus de détails apportés aux expériences récentes. Petite différence qui a son importance, en Belgique, les langues pratiquées sont indiquées sur la première page et non à la fin. Soyez honnête dans l'évaluation de votre niveau. Un consultant R.H. nous racontait que les Français mentionnent assez facilement « bilingue en anglais », quand le Belge indiquera « niveau assez bon » et qu'au final... concluez vous-même ! Dans votre lettre d'accompagnement, soyez conscient que le nom de votre école de commerce, d'ingénieur... française qui veut dire beaucoup pour vous, n'a pas de sens pour les recruteurs belges. La rubrique « Career advice » sur *michaelpage.be* vous donne des conseils judicieux, les « do's » et les « don't » sur lesquels on se pose toujours des questions (la longueur du C.V., la photo ou les passe-temps...).

Apprendre le néerlandais ? Un peu, beaucoup ?

La Belgique est un pays bilingue, ne l'oubliez pas (il est même trilingue officiellement, mais l'allemand est uniquement parlé dans les régions frontalières de l'Allemagne). Il faut être franc, le néerlandais est souvent un frein au recrutement d'un Français, alors mieux

JULIETTE & VICTOR MAGAZINE

02.11.2016

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

vaut s'y mettre dès votre arrivée... ne serait-ce que pour expliquer dans « la langue de Vondel » (Joost van den Vondel est ce très célèbre écrivain, que peu de gens connaissent, avouons-le, poète et dramaturge hollandais né à Cologne en 1587 et mort à Amsterdam le 5 février 1679), que justement, vous êtes Français, que vous apprenez le néerlandais mais que vous n'êtes qu'au début de votre apprentissage. Les responsables ressources humaines sont souvent néerlandophones et apprécient qu'au minimum vous sachiez échanger quelques mots. Sur de nombreux postes, y compris à Bruxelles et en Wallonie, le néerlandais est exigé. Néanmoins, les différents consultants et recruteurs interrogés s'entendent pour dire que « si c'est un frein, ce n'est pas un obstacle ».

Si le néerlandais est indispensable à votre projet, les cours en totale immersion sur une ou deux semaines sont particulièrement efficaces. Mais attention, ne les prenez pas trop tôt, on perd aussi vite que l'on apprend si l'on ne pratique pas (voir p. 31 « Apprendre le néerlandais ») ! Sachez qu'Actiris, l'organisme officiel en matière d'emploi dans la région de Bruxelles-Capitale, délivre des chèques langues aux demandeurs d'emploi et aux employeurs qui recrutent quelqu'un ayant une faiblesse en langue *(Espace langues Actiris – T. 02 505 11 97)*.



LE RÉCAPITULATIF DE THIBAUD ADÈS EN SIX POINTS POUR UNE RECHERCHE EFFICACE

1. Si on ne connaît pas le néerlandais, *une formation intensive s'impose. L'idéal est de la prévoir avant l'arrivée en Belgique. Une alternative : cibler les entreprises qui peuvent se passer de cette compétence et compenser par une maîtrise totale de l'anglais, voire d'une langue supplémentaire.*

2. Être humble. *Ne pas chercher à décrocher à tout prix l'emploi idéal, mais se fixer pour objectif principal de rester dans un cycle de travail, quitte à ne pas être exactement dans le domaine désiré.*

3. Adapter ses compétences *au marché. Se former, se recycler, se faire coacher.*

4. Adapter son CV *en fonction du pays. Pour la Belgique, privilégier un déroulé assez classique : les expériences professionnelles d'emblée, suivies des expériences universitaires et des hobbies. Mettre en avant sa connaissance d'une ou plusieurs langues.*

5. *Se renseigner sur* **la reconnaissance des diplômes** *: je suis médecin français, puis-je pratiquer à Bruxelles ? Autant de questions à lister et à poser au Consulat ou à la Chambre du commerce.*

6. *Si vous êtes chômeur,* **profitez des formations** *pour apprendre le néerlandais ou vous perfectionner dans un autre domaine.*

Rafraîchir son anglais

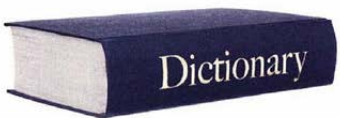
Dans un grand nombre de cas, mais surtout si votre néerlandais n'est pas à la hauteur, l'anglais vous sera indispensable. L'allemand est également parfois mentionné dans les offres d'emploi. Soyez conscient que le niveau de langue attendu en Belgique est supérieur à celui attendu en France : il faut savoir se débrouiller en réunion, dans un entretien au téléphone, envoyer des mails, comprendre des documents. Utilisez le temps de votre recherche d'emploi pour cela.

1, 2, 3... C.V. prêt ? Cherchez !

• Répondre aux annonces

En Belgique comme en France, les offres d'emploi correspondent à une part seulement des postes à pourvoir, entre 30 et 60 % selon les chargés de recrutement interrogés. Pour chaque annonce parue, les réponses sont nombreuses et la concurrence est rude. Néanmoins, les négliger serait une erreur, ne serait-ce que parce qu'à travers elles, vous affinez votre connaissance de la vie économique belge. Par ailleurs, même non retenue pour ce poste-là, votre candidature ne sera pas classée verticalement dans la corbeille à papier et vous gardez une toute petite chance qu'elle ressurgisse plus tard.

• À côté des petites annonces, il existe un marché caché d'emplois disponibles. Pour y accéder, envoyer des candidatures spontanées et créer son réseau est la meilleure stratégie à adopter.



Les cabinets de recrutement

Ils sont très nombreux. Certains sont généralistes, d'autres spécialisés dans les professions juridiques, financières, commerciales... ou dans certains types de postes, comme les postes de direction. En passant un peu de temps sur le site de la fédération belge des mé-

© auxipress • +32 2 514 64 91 • info@auxipress.be • www.auxipress.be

JULIETTE & VICTOR MAGAZINE

02.11.2016

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

tiers de l'emploi et de la formation *federgon.be*, à la rubrique « membres », vous identifierez les cabinets de recrutement. « Postuler dans tous, ratisser large » est le conseil d'un chasseur de tête. N'oubliez pas que ces cabinets font paraître des annonces sur leurs sites.
Parmi les plus connus : michaelpage.be, mercuriurval.com, randstad.be, haygroup.com, stepstone.be.

Penser intérim

L'intérim est très pratiqué en Belgique. Au départ réservé à des postes non qualifiés, il se positionne aujourd'hui sur des postes de « middle management » pour des fonctions spécialisées et des postes de direction : c'est l'intérim management. Là encore, *federgon.be* recense les cabinets de qualité. Alors que l'intérim classique est souvent un tremplin vers un poste fixe, l'intérim management est un choix véritable. Autre atout, la durée des missions est de trois à neuf mois.
Cabinets généralistes : *adecco.be, randstad.be, daoust.be, etc.*
Cabinets spécialisés dans l'intérim management : *b-management.be, thehouseofmarketing.be, robertwalters.be, etc.*

Le temps partiel et le statut d'indépendant

Vous n'avez pas travaillé depuis longtemps et vous y remettre à temps plein vous effraie un peu, vous avez une passion qui vous occupe : un temps partiel vous tente. En Belgique, le « quatre cinquième » est très répandu. Le statut d'indépendant est une piste aussi, avec plus de risque sur la régularité des revenus. Souvent retenu par les intérimaires, il permet d'obtenir en Belgique une rémunération journalière plus élevée et moins taxée qu'un salarié.
Plus d'infos sur : belgium.be > emploi > gestion de carrière > venir travailler en Belgique.

Les réseaux sociaux

Activer son réseau est un élément incontournable de la recherche d'emploi. Commencez par votre réseau de France, si possible quand vous êtes encore en poste. Les réseaux sociaux sur Internet, LinkedIn principalement, dans une moindre mesure Viadeo, sont très consultés par les recruteurs belges. Facebook est moins formel mais peut apporter de bons contacts s'il est bien utilisé. Réseauter c'est bien sûr aussi rencontrer du monde ici en Belgique, par le biais d'ateliers, de conférences, ainsi que de formations.
La Chambre Française de Commerce et d'Industrie est un endroit à approcher pour un Français qui cherche à travailler en Belgique. Seules les sociétés peuvent être membres, mais chacun peut y recevoir des conseils sur sa recherche d'emploi et participer à ses formations. Au nombre des formations organisées par la CFCI, on peut citer par exemple « l'E-réputation » ou « Les atouts fiscaux de la Belgique pour les entreprises ». Sur le même modèle, on trouve Brussels Enterprise Commerce and Industry qui propose des formations, à des prix plutôt modiques. Pour les femmes seulement, les événements de Bruxelles Pionnières ou de Jump permettent de soutenir sa dynamique de recherche d'emploi (voir les « Cercles féminins » p.258).
Sites : cfci.be, beci.be, jvmagazine.be, bruxellespionnieres.org, jump.eu.com.

Quelques sites d'offres d'emploi

- Les sites généralistes les plus cotés des recruteurs : *monster.be, stepstone.be, references.be, vacature.be, randstad.be.*
- Les sites spécialisés : *selor.be (services publics), monstage.be (stage et premier emploi), jobsinbrussels.com (anglophones)...*
- Les moteurs de recherche d'emploi : *optioncarriere.be, leforem.be, actiris.be.*
- Les salons de l'emploi : *jobdays.beci.be.*
- N'oubliez pas les petites annonces des Institutions européennes, qui ont de plus en plus recours à des agents contractuels ou à des contrats temporaires. Une condition indispensable : avoir deux langues actives. Il existe également tout un réseau de bureaux de lobbying qui représente un véritable vivier d'emplois dans ce secteur. *Sites : europa.eu, eurobrussels.com.*
- Le site du Ministère français des Affaires étrangères contient, dans sa rubrique consacrée à la Belgique, une page remplie de sites utiles pour la recherche d'emploi en Belgique : *diplomatie.gouv.fr.*

Quelques sites à consulter sur le statut d'indépendant

Sites : belgium.be, securex.be, ucm.be. ■

À L'HEURE DE LA NÉGO

- **Le salaire** : *en Belgique, c'est le brut mensuel que l'on négocie et non le brut annuel comme en France. Si ce brut est souvent plus élevé qu'en France, les taxes sont aussi plus élevées. L'impôt sur le salaire, prélevé à la source, s'applique dès les premiers euros gagnés et est compris entre 35 et 55 % du brut.*
- **D'autres avantages** : *un véhicule (de plus en plus taxé), une assurance groupe pour la « pension » (traduisez retraite), des chèques-repas et un téléphone, voire un abonnement Internet pour le domicile.*
- **La durée légale hebdomadaire** : *38h par semaine, souvent 40 récupérées en journées supplémentaires.*
- **Les congés** : *20 jours par an obligatoires (30 à 35 pour les banques). Pensez à négocier dès le départ si vous désirez plus de jours, 25 sont assez courants.*

© auxipress • +32 2 514 64 91 • info@auxipress.be • www.auxipress.be

JUMP

Promoting gender equality, advancing the economy

DEREDACTIE.BE

11.11.2016



Gendergelijkheid binnen een bedrijf: het kan

In ons land wordt vandaag voor de 45e keer Vrouwendag gevierd. "Het Journaal" ging langs bij leasemaatschappij DLL. In 2012 bestond het personeel voor 35 procent uit vrouwen, vandaag voor de helft...ook op managementniveau.

Bekijk de volledige aflevering

HET JOURNAAL 1 - 11/11/16 vr 11/11/2016 - 13:28

http://deredactie.be/cm/vrtnieuws/videozone/programmas/journaal/2.47528?video=1.2817254

LA LIBRE

12.11.2016

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

La Libre Entreprise (La Libre Belgique)

Date : **12/11/2016**
Page : **5**
Periodicity : **Weekly**
Journalist : **--**

Circulation : **45639**
Audience : **0**
Size : **45 cm²**



Award | Femmes

Egalité des genres

Qui sera le prochain CEO ambassadeur de l'égalité des genres ? Après Albert Ragon (Danone, 2010), Christel Verschaeren (IBM, 2011), Tom Declercq (Deloitte, 2012), Janneke van der Kamp (Novartis, 2013), Michèle Paque (Quintiles, 2014) et Erwin Ollivier (DLL, 2015-2016). Organisé par Jump et Coca-Cola, le Wo. Men @ Work Award récompense des CEO d'entreprises situées en Belgique qui sont actifs en faveur de l'égalité des genres au sein de leur société.

L'appel à candidatures pour cette 7e édition est lancé. Inscription jusqu'au 25 novembre (www.womenatworkaward.be). **So.B.**

LAVENIR.NET

22.11.2016

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

www.lavenir.net

Date : **22/11/2016**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **Ernens, Catherine**

Circulation : **28753**
Audience : **28753**
Size : **--**

http://www.lavenir.net/cnt/DMF20161122_00918888

«Le sexisme, ce sont des micro-agressions répétées»

Société - Hier 13h57 - Catherine ERNENS - L'Avenir



«Le sexisme, ce sont des scuds qui ont un véritable impact sur sa légitimité, ses compétences, ses choix, ses ambitions», explique Isabella Lenarduzzi.--

Pourquoi les femmes plus âgées trouvent-elles le sexisme moins grave? Comment le sexisme se traduit-il sur les lieux de travail? Comment les hommes peuvent-ils réagir? La directrice de JUMP répond à ces questions.

Isabella Lenarduzzi, vous êtes la directrice de JUMP, qui lutte contre les inégalités entre hommes et femmes au travail. Avez-vous été personnellement confrontée à cette question?

Au début de ma vie professionnelle, je me suis construite comme un homme. J'avais ma façon à moi d'avoir du leadership. Mais j'ai coupé court à mon authenticité. Chaque fois que je faisais autrement, on se moquait de moi. Le sexisme est une véritable forme de violence.

Quel type de violence?

Ole Petter Ottersen , le recteur d'Oslo (Norvège), parle de micro-agressions répétées. À force de nous entendre dire que notre premier job, c'est de servir les autres, de s'occuper de sa famille, on voit le monde autrement. Ce sont des scuds qui ont un véritable impact sur sa légitimité, ses compétences, ses choix, ses ambitions. Dire qu'il n'y a plus de sexisme, c'est comme dire qu'il n'y a plus de racisme.

Les femmes plus âgées trouvent le sexisme moins grave que les plus jeunes. pourquoi?

Plus on est âgées, plus on trouve que c'est normal que les rôles entre hommes et femmes soient différents. Les femmes ont intégré cette dimension. Et c'est normal, elles se protègent. Les jeunes femmes souffrent en rue mais moins dans le monde professionnel. Au fur et à mesure que le temps passe, la femme prend de l'expérience et c'est à ce moment-là qu'elle observe le sexisme à son égard.

Comment ça se passe au travail?

J'ai eu le témoignage d'une femme qui, une fois tombée enceinte, n'était plus vue comme une professionnelle mais comme une mère. Même si les femmes crient le contraire, c'est comme ça. Même les femmes qui ne sont pas mères sont perçues comme des mères potentielles. Voilà dans quel jeu on est.

LAVENIR.NET

22.11.2016

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

On estime que la place d'une femme n'est pas dans la révolte mais dans la soumission et dans la séduction. Or la révolte ne rend pas séduisante. Quand une femme, en réunion, va à l'encontre de la pensée dominante, elle sera beaucoup plus mal perçue que si elle était un homme.

Et les hommes dans tout ça?

On est tous imprégnés par des biais de genre. Il faut pouvoir les intégrer pour les dépasser. L'inclusion consiste à célébrer les différences et les respecter vraiment pour ce qu'elles sont. Cela permet à chacun de donner la pleine mesure de ses compétences. Quand c'est un homme qui met en avant les problèmes de sexisme, il a beaucoup plus de légitimité. Si les hommes ne sont pas les premiers alliés des femmes, ce sera la guerre des sexes. Ce n'est pas la faute des hommes si on a des siècles de domination masculine. En attendant, c'est leur responsabilité de voir que les hommes ont des privilèges.

Des siècles de domination qui ont laissé des traces...

On demande toujours aux femmes d'être plus courageuses que les hommes. On leur demande de ne pas voter pour Trump alors qu'on trouve ça explicable pour un homme. C'est beaucoup plus compliqué pour une femme de se révolter. L'élection de Trump, c'est la réaction des dominants pour garder leurs privilèges. Les femmes de Trump assument d'ailleurs le fait que leur premier rôle est celui de la séduction.

KNACK.BE

28.11.2016

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

www.flair.be

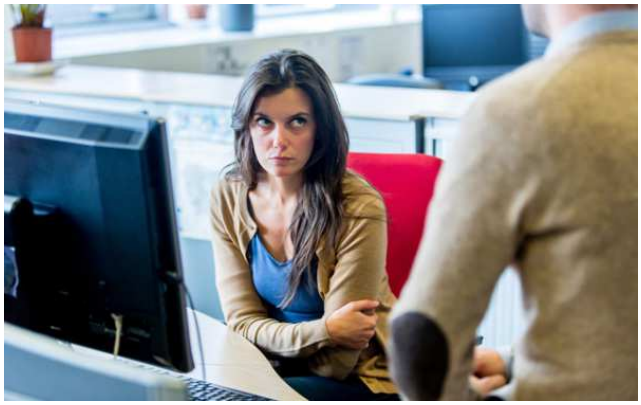
Date : **28/11/2016**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **--**

Circulation : **11615**
Audience : **11615**
Size : **--**

http://www.flair.be/nl/uit-thuis/402026/studie-bijna-elke-vrouw-kampt-met-seksisme-op-het-werk-95-en-op-straat-98

STUDIE: bijna elke vrouw kampt met seksisme op het werk (95 %) en op straat (98 %)

28 november 2083Ruben De Keyzer



copyright: Belga

Deprimerend: uit een rondvraag bij 3.300 mensen - 40 % Belgen en 37 % Fransen - blijkt dat zowat alle vrouwen te maken krijgen met seksisme. De helft van hen is zelfs ooit fysiek aangerand. Dat meldt de sociale organisatie **JUMP**.

Tip: neem een emmertje om te kotsen voor je verder leest.

Klaar? Goed.

Een op de twee vrouwen werd al fysiek aangevallen op straat of op het openbaar vervoer, en 9 % op het werk. 63 % zegt geen hulp te hebben gekregen van getuigen. 81 % heeft zulke voorvallen nooit aangegeven bij de politie of een andere officiële instantie.

De statistieken over verbaal **seksisme** zijn niet beter. 98 % van de vrouwen hebben al seksistische opmerkingen te verduren gekregen. Slechts 5 % zegt dat zulke opmerkingen hen niet kunnen deren. 90 % wordt er kwaad om, 56 % voelt zich beschaamd en 19 % ervaart een schuldgevoel.

Volgens **JAM** is dat schuldgevoel de reden dat slachtoffers van seksisme de problematiek niet durven te bespreken, iets wat volgens hen via bewustmaking moet worden verholpen.

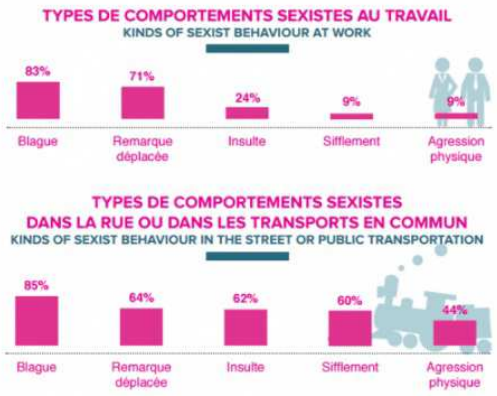
KNACK.BE

28.11.2016

WEB MEDIA

JUMP 2

Ref : 27075



Soorten seksistisch gedrag op het werk en op het openbaar vervoer, v.l.n.r.: grappen, misplaatste opmerkingen, beledigingen, fluiten en fysieke agressie.



Percentage van slachtoffers die niét werden geholpen door getuigen.

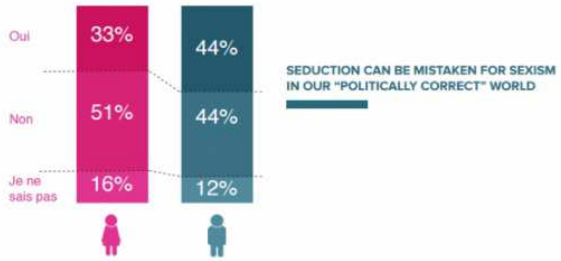
KNACK.BE

28.11.2016

WEB MEDIA

JUMP 2

Ref : 27075



'Kan een onschuldige versierpoging verward worden met seksisme in onze 'politiek correcte' maatschappij?'



'Heb je je zelf ooit bewust of onbewust seksistisch gedragen?'

V.l.n.r. op het werk, op straat, op het openbaar vervoer, op een publieke plek, op school, bij je partner, in je familiale omgeving.

MSN.COM

28.11.2016

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

www.msn.com

Date : **28/11/2016**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **--**

Circulation : **100248**
Audience : **100248**
Size : **--**

http://www.msn.com/nl-be/nieuws/other/negen-op-de-tien-vrouwen-krijgt-te-maken-met-seksisme-op-het-werk/ar-AAkRJ7c

Negen op de tien vrouwen krijgt te maken met seksisme op het werk

Meer dan negen op de tien vrouwen (94 pct) heeft al te maken gekregen met seksisme op het werk. Dat blijkt uit een onderzoek van de sociale organisatie JUMP, die de gelijkheid tussen man en vrouw promoot. Tijdens de zomer van dit jaar werden voor deze Europese studie bijna 3.300 mensen bevraagd, het merendeel in België (40 pct) en Frankrijk (38 pct).

Bijna alle respondenten (98 pct) zijn al het slachtoffer geweest van seksisme op straat, en 95 pct op publieke plaatsen. Eén vrouw op de twee is al fysiek aangevallen op straat of op het openbaar vervoer, 9 pct op de werkplek.

Hoe ernstig wordt seksisme aangevoeld? De meerderheid van de ondervraagden (mannen en vrouwen) plaatst seksisme na racisme, antisemitisme, islamofobie en homofobie. Over het algemeen vinden mannen seksisme minder erg dan vrouwen; en jongere vrouwen zijn strenger dan oudere.

Bij seksisme gaat het vooral om grappen en misplaatste opmerkingen. Op het werk geeft 75 pct van de vrouwen toe commentaar te krijgen op hun kleding of de kleding die ze zouden moeten dragen.

Eén vrouw op de twee zegt een promotie te hebben gemist vanwege het geslacht, en 80 pct stelt vaak onderbroken te worden of zelfs geen luisterend oor te vinden als ze praten. JUMP herinnert eraan dat binnen een groep met beslissingsbevoegdheid mannen 75 pct van de gesprekken domineren.



© Belga Negen op de tien vrouwen krijgt te maken met seksisme op het werk

Geconfronteerd met seksisme voelt 56 pct van de vrouwen schaamte en 19 pct voelt zich schuldig. Dat verklaart waarom ruim 80 pct van de slachtoffers nooit aanklopt bij de betrokken autoriteiten, aldus de sociale organisatie.

Een ruime meerderheid van de vrouwen en mannen meent dat specifieke instrumenten moeten worden ingezet om seksisme een halt toe te roepen.

LAVENIR.NET

28.11.2016

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

www.lavenir.net

Date : **28/11/2016**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **--**

Circulation : **28753**
Audience : **28753**
Size : **--**

http://www.lavenir.net/cnt/DMF20161128_00921974

Neuf femmes sur dix font l'objet de sexisme sur leur lieu de travail

Accueil
Belgique - Hier 18h04 - Belga



Photo d'illustration-Reporters/Phanie

Plus de neuf femmes sur dix (94%) ont déjà fait l'objet de comportements sexistes sur leur lieu de travail, ressort-il d'une étude de l'organisation JUMP qui promeut l'égalité des genres. Cette étude sur le sexisme est la première réalisée en Belgique.

Quasiment la totalité des répondantes (98%) ont été victimes de sexisme dans la rue, contre 95% dans les lieux publics et 94% au travail. Une femme sur deux a déjà été agressée physiquement dans la rue ou dans les transports en commun, et 9% au bureau, indique cette étude européenne réalisée pendant l'été 2016 auprès de 3.294 personnes résidant majoritairement en Belgique (40%) et en France (38%).

Interrogés sur leur perception de la gravité du sexisme, la plupart des sondés (hommes et femmes) le rangent derrière le racisme, l'antisémitisme, l'islamophobie et l'homophobie. Globalement, les hommes considèrent le sexisme comme moins grave que les femmes; et les femmes jeunes sont plus sévères que leurs aînées.

Les manifestations les plus courantes du sexisme sont des blagues ou des remarques déplacées. Au travail, 75% des femmes admettent subir des commentaires sur les vêtements qu'elles portent ou ceux qu'elles devraient porter, par exemple.

Une femme sur deux estime qu'une promotion ne lui a pas été donnée à cause de son genre et 80% affirment être interrompues fréquemment et/ou ne pas être écoutées lorsqu'elles parlent. JUMP rappelle que les hommes dominent en effet 75% des conversations au sein d'un groupe décisionnel.

L'étude fait également le point sur l'impact psychologique du sexisme. Neuf femmes sur dix se sont senties en colère face à un comportement sexiste, 84% inconfortables et 75% blessées. Plus interpellant: 56% ressentent de la honte et 19% de la culpabilité. Un phénomène qui explique pourquoi la grande majorité des victimes (82%) n'ont jamais fait appel aux autorités concernées (police, responsables RH, syndicats…), selon JUMP.

80% des femmes interrogées et 73% des hommes pensent que des outils spécifiques doivent être mis en place contre le sexisme.

DHNET.BE

28.11.2016

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

www.dhnet.be

Date : **28/11/2016**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **--**

Circulation : **72847**
Audience : **72847**
Size : **--**

http://www.dhnet.be/actu/societe/neuf-femmes-sur-dix-font-l-objet-de-sexisme-sur-leur-lieu-de-travail-583c68c6cd70356130782e20

Neuf femmes sur dix font l'objet de sexisme sur leur lieu de travail

Belga Publié le lundi 28 novembre 2016 à 18h01 - Mis à jour le lundi 28 novembre 2016 à 18h27



Société

Plus de neuf femmes sur dix (94%) ont déjà fait l'objet de comportements sexistes sur leur lieu de travail, ressort-il d'une étude de l'organisation JUMP qui promeut l'égalité des genres.

Cette étude sur le sexisme est la première réalisée en Belgique. Quasiment la totalité des répondantes (98%) ont été victimes de sexisme dans la rue, contre 95% dans les lieux publics et 94% au travail. Une femme sur deux a déjà été agressée physiquement dans la rue ou dans les transports en commun, et 9% au bureau, indique cette étude européenne réalisée pendant l'été 2016 auprès de 3.294 personnes résidant majoritairement en Belgique (40%) et en France (38%).

Interrogés sur leur perception de la gravité du sexisme, la plupart des sondés (hommes et femmes) le rangent derrière le racisme, l'antisémitisme, l'islamophobie et l'homophobie. Globalement, les hommes considèrent le sexisme comme moins grave que les femmes; et les femmes jeunes sont plus sévères que leurs aînées.

Les manifestations les plus courantes du sexisme sont des blagues ou des remarques déplacées. Au travail, 75% des femmes admettent subir des commentaires sur les vêtements qu'elles portent ou ceux qu'elles devraient porter, par exemple.

Une femme sur deux estime qu'une promotion ne lui a pas été donnée à cause de son genre et 80% affirment être interrompues fréquemment et/ou ne pas être écoutées lorsqu'elles parlent. JUMP rappelle que les hommes dominent en effet 75% des conversations au sein d'un groupe décisionnel.

L'étude fait également le point sur l'impact psychologique du sexisme. Neuf femmes sur dix se sont senties en colère face à un comportement sexiste, 84% inconfortables et 75% blessées. Plus interpellant: 56% ressentent de la honte et 19% de la culpabilité. Un phénomène qui explique pourquoi la grande majorité des victimes (82%) n'ont jamais fait appel aux autorités concernées (police, responsables RH, syndicats...), selon JUMP.

80% des femmes interrogées et 73% des hommes pensent que des outils spécifiques doivent être mis en place contre le sexisme.

METROTIME.BE

28.11.2016

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

nl.metrotime.be

Date : **28/11/2016**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **--**

Circulation : **15000**
Audience : **15000**
Size : **--**

http://nl.metrotime.be/2016/11/28/news/negen-op-de-tien-vrouwen-krijgt-te-maken-met-seksisme-op-het-werk/

Negen op de tien vrouwen krijgt te maken met seksisme op het werk

28/11/2016



Negen op de tien vrouwen krijgt te maken met seksisme op het werk
Meer dan negen op de tien vrouwen (94 pct) heeft al te maken gekregen met seksisme op het werk. Dat blijkt uit een onderzoek van de sociale organisatie JUMP, die de gelijkheid tussen man en vrouw promoot. Tijdens de zomer van dit jaar werden voor deze Europese studie bijna 3.300 mensen bevraagd, het merendeel in België (40 pct) en Frankrijk (38 pct). Bijna alle respondenten (98 pct) zijn al het slachtoffer geweest van seksisme op straat, en 95 pct op publieke plaatsen. Eén vrouw op de twee is al fysiek aangevallen op straat of op het openbaar vervoer, 9 pct op de werkplek.
Hoe ernstig wordt seksisme aangevoeld? De meerderheid van de ondervraagden (mannen en vrouwen) plaatst seksisme na racisme, antisemitisme, islamofobie en homofobie. Over het algemeen vinden mannen seksisme minder erg dan vrouwen; en jongere vrouwen zijn strenger dan oudere.

Bij seksisme gaat het vooral om grappen en misplaatste opmerkingen. Op het werk geeft 75 pct van de vrouwen toe commentaar te krijgen op hun kleding of de kleding die ze zouden moeten dragen.
Eén vrouw op de twee zegt een promotie te hebben gemist vanwege het geslacht, en 80 pct stelt vaak onderbroken te worden of zelfs geen luisterend oor te vinden als ze praten. JUMP herinnert eraan dat binnen een groep met beslissingsbevoegdheid mannen 75 pct van de gesprekken domineren.

Geconfronteerd met seksisme voelt 56 pct van de vrouwen schaamte en 19 pct voelt zich schuldig. Dat verklaart waarom ruim 80 pct van de slachtoffers nooit aanklopt bij de betrokken autoriteiten, aldus de sociale organisatie.
Een ruime meerderheid van de vrouwen en mannen meent dat specifieke instrumenten moeten worden ingezet om seksisme een halt toe te roepen.

bron: Belga

7SUR7.BE

28.11.2016

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

www.7sur7.be

Date : **28/11/2016**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **--**

Circulation : **55113**
Audience : **55113**
Size : **--**

http://www.7sur7.be/7s7/fr/1520/Sexe-Relations/article/detail/3010495/2016/11/28/Neuf-femmes-sur-dix-font-l-objet-de-sexisme-sur-leur-lieu-de-travail.dhtml

Neuf femmes sur dix font l'objet de sexisme sur leur lieu de travail

Par: rédaction
28/11/16 - 18h12 Source: Belga



© thinkstock.

Plus de neuf femmes sur dix (94%) ont déjà fait l'objet de comportements sexistes sur leur lieu de travail, ressort-il d'une étude de l'organisation JUMP qui promeut l'égalité des genres. Cette étude sur le sexisme est la première réalisée en Belgique.

Quasiment la totalité des répondantes (98%) ont été victimes de sexisme dans la rue, contre 95% dans les lieux publics et 94% au travail. Une femme sur deux a déjà été agressée physiquement dans la rue ou dans les transports en commun, et 9% au bureau, indique cette étude européenne réalisée pendant l'été 2016 auprès de 3.294 personnes résidant majoritairement en Belgique (40%) et en France (38%).

Blagues ou remarques déplacées

Interrogés sur leur perception de la gravité du sexisme, la plupart des sondés (hommes et femmes) le rangent derrière le racisme, l'antisémitisme, l'islamophobie et l'homophobie. Globalement, les hommes considèrent le sexisme comme moins grave que les femmes; et les femmes jeunes sont plus sévères que leurs aînées.

Les manifestations les plus courantes du sexisme sont des blagues ou des remarques déplacées. Au travail, 75% des femmes admettent subir des commentaires sur les vêtements qu'elles portent ou ceux qu'elles devraient porter, par exemple.

Une femme sur deux estime qu'une promotion ne lui a pas été donnée à cause de son genre et 80% affirment être interrompues fréquemment et/ou ne pas être écoutées lorsqu'elles parlent. JUMP rappelle que les hommes dominent en effet 75% des conversations au sein d'un groupe décisionnel.

Quel impact psychologique?

L'étude fait également le point sur l'impact psychologique du sexisme. Neuf femmes sur dix se sont senties en colère face à un comportement sexiste, 84% inconfortables et 75% blessées. Plus interpellant: 56% ressentent de la honte et 19% de la culpabilité. Un phénomène qui explique pourquoi la grande majorité des victimes (82%) n'ont jamais fait appel aux autorités concernées (police, responsables RH, syndicats...), selon JUMP.

80% des femmes interrogées et 73% des hommes pensent que des outils spécifiques doivent être mis en place contre le sexisme.

STANDAARD.BE

28.11.2016

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

www.standaard.be

Date : **28/11/2016**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **--**

Circulation : **102815**
Audience : **102815**
Size : **--**

http://www.standaard.be/cnt/dmf20161128_02596395

Negen op de tien vrouwen krijgt te maken met seksisme op het werk

Gisteren om 18:52 | Bron: wver / BELGA



Archiefbeeld
Maar liefst 94 procent van de vrouwen heeft al te maken gekregen met seksisme op het werk. Dat blijkt uit een onderzoek van de sociale organisatie JUMP, die de gelijkheid tussen man en vrouw promoot.

Tijdens de zomer van dit jaar werden voor deze Europese studie bijna 3.300 mensen bevraagd, het merendeel in België (40 procent) en Frankrijk (38 procent).

Bijna alle respondenten (98 procent) zijn al het slachtoffer geweest van seksisme op straat, en 95 procent op publieke plaatsen. Eén vrouw op de twee is al fysiek aangevallen op straat of op het openbaar vervoer, 9 procent op de werkplek.

Hoe ernstig wordt seksisme aangevoeld? De meerderheid van de ondervraagden (mannen en vrouwen) plaatst seksisme na racisme, antisemitisme, islamofobie en homofobie. Over het algemeen vinden mannen seksisme minder erg dan vrouwen; en jongere vrouwen zijn strenger dan oudere.

Bij seksisme gaat het vooral om grappen en misplaatste opmerkingen. Op het werk geeft 75 procent van de vrouwen toe commentaar te krijgen op hun kleding of de kleding die ze zouden moeten dragen.

Eén vrouw op de twee zegt een promotie te hebben gemist vanwege het geslacht, en 80 procent stelt vaak onderbroken te worden of zelfs geen luisterend oor te vinden als ze praten. JUMP herinnert eraan dat binnen een groep met beslissingsbevoegdheid mannen 75 procent van de gesprekken domineren.

Schaamte

Geconfronteerd met seksisme voelt 56 procent van de vrouwen schaamte en 19 procent voelt zich schuldig. Dat verklaart waarom ruim 80 procent van de slachtoffers nooit aanklopt bij de betrokken autoriteiten, aldus de sociale organisatie.

Een ruime meerderheid van de vrouwen en mannen meent dat specifieke instrumenten moeten worden ingezet om seksisme een halt toe te roepen.

HLN.BE

28.11.2016

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

www.hln.be

Date : **28/11/2016**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **--**

Circulation : **335223**
Audience : **335223**
Size : **--**

http://www.hln.be/hln/nl/2021/Binnenland/article/detail/3010632/2016/11/28/Bijna-elke-vrouw-krijgt-te-maken-met-seksisme-op-het-werk.dhtml

Bijna elke vrouw krijgt te maken met seksisme op het werk

Door: redactie
28/11/16 - 18u47 Bron: Belga



© Thinkstock.

Seksisme 94 procent van de vrouwen heeft al te maken gekregen met seksisme op het werk. Dat blijkt uit een onderzoek van de sociale organisatie JUMP, die de gelijkheid tussen man en vrouw promoot. Tijdens de zomer van dit jaar werden voor deze Europese studie bijna 3.300 mensen bevraagd, het merendeel in België (40 procent) en Frankrijk (38 procent).

Bijna alle respondenten (98 procent) zijn al het slachtoffer geweest van seksisme op straat, en 95 procent op publieke plaatsen. Eén vrouw op de twee is al fysiek aangevallen op straat of op het openbaar vervoer, 9 procent op de werkplek.

Hoe ernstig wordt seksisme aangevoeld? De meerderheid van de ondervraagden (mannen en vrouwen) plaatst seksisme na racisme, antisemitisme, islamofobie en homofobie. Over het algemeen vinden mannen seksisme minder erg dan vrouwen; en jongere vrouwen zijn strenger dan oudere.

Bij seksisme gaat het vooral om grappen en misplaatste opmerkingen. Op het werk geeft 75 procent van de vrouwen toe commentaar te krijgen op hun kleding of de kleding die ze zouden moeten dragen.

Eén vrouw op de twee zegt een promotie te hebben gemist vanwege het geslacht, en 80 procent stelt vaak onderbroken te worden of zelfs geen luisterend oor te vinden als ze praten. JUMP herinnert eraan dat binnen een groep met beslissingsbevoegdheid mannen 75 procent van de gesprekken domineren.

Geconfronteerd met seksisme voelt 56 procent van de vrouwen schaamte en 19 procent voelt zich schuldig. Dat verklaart waarom ruim 80 procent van de slachtoffers nooit aanklopt bij de betrokken autoriteiten, aldus de sociale organisatie.

Een ruime meerderheid van de vrouwen en mannen meent dat specifieke instrumenten moeten worden ingezet om seksisme een halt toe te roepen.

BELGA

28.11.2016

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

www.belga.be

Date : **28/11/2016**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **--**

Circulation : **--**
Audience : **1000**
Size : **--**

http://www.belga.be/nl/news/details-84062679/

Negen op de tien vrouwen krijgt te maken met seksisme op het werk

BRUSSEL 18:31 28/11/2016 (BELGA)

Meer dan negen op de tien vrouwen (94 pct) heeft al te maken gekregen met seksisme op het werk. Dat blijkt uit een onderzoek van de sociale organisatie JUMP, die de gelijkheid tussen man en vrouw promoot. Tijdens de zomer van dit jaar werden voor deze Europese studie bijna 3.300 mensen bevraagd, het merendeel in België (40 pct) en Frankrijk (38 pct).

Bijna alle respondenten (98 pct) zijn al het slachtoffer geweest van seksisme op straat, en 95 pct op publieke plaatsen. Eén vrouw op de twee is al fysiek aangevallen op straat of op het openbaar vervoer, 9 pct op de werkplek.
Hoe ernstig wordt seksisme aangevoeld? De meerderheid van de ondervraagden (mannen en vrouwen) plaatst seksisme na racisme, antisemitisme, islamofobie en homofobie. Over het algemeen vinden mannen seksisme minder erg dan vrouwen; en jongere vrouwen zijn strenger dan oudere.
Bij seksisme gaat het vooral om grappen en misplaatste opmerkingen. Op het werk geeft 75 pct van de vrouwen toe commentaar te krijgen op hun kleding of de kleding die ze zouden moeten dragen.
Eén vrouw op de twee zegt een promotie te hebben gemist vanwege het geslacht, en 80 pct stelt vaak onderbroken te worden of zelfs geen luisterend oor te vinden als ze praten. JUMP herinnert eraan dat binnen een groep met beslissingsbevoegdheid mannen 75 pct van de gesprekken domineren.
Geconfronteerd met seksisme voelt 56 pct van de vrouwen schaamte en 19 pct voelt zich schuldig. Dat verklaart waarom ruim 80 pct van de slachtoffers nooit aanklopt bij de betrokken autoriteiten, aldus de sociale organisatie.
Een ruime meerderheid van de vrouwen en mannen meent dat specifieke instrumenten moeten worden ingezet om seksisme een halt toe te roepen.

(BIN, ALG, DOM, VRW, VOC, nl)

NIEUWSBLAD.BE

28.11.2016

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

www.nieuwsblad.be

Date : **28/11/2016**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **--**

Circulation : **164968**
Audience : **164968**
Size : **--**

http://www.nieuwsblad.be/cnt/dmf20161128_02596393

Negen op de tien vrouwen krijgt te maken met seksisme op het werk

Gisteren om 18:52 | Bron: wver / BELGA



Archiefbeeld

Maar liefst 94 procent van de vrouwen heeft al te maken gekregen met seksisme op het werk. Dat blijkt uit een onderzoek van de sociale organisatie JUMP, die de gelijkheid tussen man en vrouw promoot.

Tijdens de zomer van dit jaar werden voor deze Europese studie bijna 3.300 mensen bevraagd, het merendeel in België (40 procent) en Frankrijk (38 procent).

Bijna alle respondenten (98 procent) zijn al het slachtoffer geweest van seksisme op straat, en 95 procent op publieke plaatsen. Eén vrouw op de twee is al fysiek aangevallen op straat of op het openbaar vervoer, 9 procent op de werkplek.

Hoe ernstig wordt seksisme aangevoeld? De meerderheid van de ondervraagden (mannen en vrouwen) plaatst seksisme na racisme, antisemitisme, islamofobie en homofobie. Over het algemeen vinden mannen seksisme minder erg dan vrouwen; en jongere vrouwen zijn strenger dan oudere.

Bij seksisme gaat het vooral om grappen en misplaatste opmerkingen. Op het werk geeft 75 procent van de vrouwen toe commentaar te krijgen op hun kleding of de kleding die ze zouden moeten dragen.

Eén vrouw op de twee zegt een promotie te hebben gemist vanwege het geslacht, en 80 procent stelt vaak onderbroken te worden of zelfs geen luisterend oor te vinden als ze praten. JUMP herinnert eraan dat binnen een groep met beslissingsbevoegdheid mannen 75 procent van de gesprekken domineren.

Schaamte

Geconfronteerd met seksisme voelt 56 procent van de vrouwen schaamte en 19 procent voelt zich schuldig. Dat verklaart waarom ruim 80 procent van de slachtoffers nooit aanklopt bij de betrokken autoriteiten, aldus de sociale organisatie.

Een ruime meerderheid van de vrouwen en mannen meent dat specifieke instrumenten moeten worden ingezet om seksisme een halt toe te roepen.

HBVL.BE

28.11.2016

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

www.hbvl.be

Date : **28/11/2016**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **--**

Circulation : **51798**
Audience : **51798**
Size : **--**

http://www.hbvl.be/cnt/dmf20161128_02596402/negen-op-de-tien-vrouwen-krijgt-te-maken-met-seksisme-op-het-werk

Negen op de tien vrouwen krijgt te maken met seksisme op het werk

Gisteren om 19:02 | Bron: wver / BELGA



Archiefbeeld

Maar liefst 94 procent van de vrouwen heeft al te maken gekregen met seksisme op het werk. Dat blijkt uit een onderzoek van de sociale organisatie JUMP, die de gelijkheid tussen man en vrouw promoot.

Tijdens de zomer van dit jaar werden voor deze Europese studie bijna 3.300 mensen bevraagd, het merendeel in België (40 procent) en Frankrijk (38 procent).

Bijna alle respondenten (98 procent) zijn al het slachtoffer geweest van seksisme op straat, en 95 procent op publieke plaatsen. Eén vrouw op de twee is al fysiek aangevallen op straat of op het openbaar vervoer, 9 procent op de werkplek.

Hoe ernstig wordt seksisme aangevoeld? De meerderheid van de ondervraagden (mannen en vrouwen) plaatst seksisme na racisme, antisemitisme, islamofobie en homofobie. Over het algemeen vinden mannen seksisme minder erg dan vrouwen; en jongere vrouwen zijn strenger dan oudere.

Bij seksisme gaat het vooral om grappen en misplaatste opmerkingen. Op het werk geeft 75 procent van de vrouwen toe commentaar te krijgen op hun kleding of de kleding die ze zouden moeten dragen.

Eén vrouw op de twee zegt een promotie te hebben gemist vanwege het geslacht, en 80 procent stelt vaak onderbroken te worden of zelfs geen luisterend oor te vinden als ze praten. JUMP herinnert eraan dat binnen een groep met beslissingsbevoegdheid mannen 75 procent van de gesprekken domineren.

Schaamte

Geconfronteerd met seksisme voelt 56 procent van de vrouwen schaamte en 19 procent voelt zich schuldig. Dat verklaart waarom ruim 80 procent van de slachtoffers nooit aanklopt bij de betrokken autoriteiten, aldus de sociale organisatie.

Een ruime meerderheid van de vrouwen en mannen meent dat specifieke instrumenten moeten worden ingezet om seksisme een halt toe te roepen.

GVA.BE

28.11.2016

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

www.gva.be

Date : **28/11/2016**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **--**

Circulation : **50903**
Audience : **50903**
Size : **--**

http://www.gva.be/cnt/dmf20161128_02596402/negen-op-de-tien-vrouwen-krijgt-te-maken-met-seksisme-op-het-werk

Negen op de tien vrouwen krijgt te maken met seksisme op het werk

Gisteren om 19:02 | Bron: wver / BELGA



Archiefbeeld

Maar liefst 94 procent van de vrouwen heeft al te maken gekregen met seksisme op het werk. Dat blijkt uit een onderzoek van de sociale organisatie JUMP, die de gelijkheid tussen man en vrouw promoot.

Tijdens de zomer van dit jaar werden voor deze Europese studie bijna 3.300 mensen bevraagd, het merendeel in België (40 procent) en Frankrijk (38 procent).

Advertentie

Bijna alle respondenten (98 procent) zijn al het slachtoffer geweest van seksisme op straat, en 95 procent op publieke plaatsen. Eén vrouw op de twee is al fysiek aangevallen op straat of op het openbaar vervoer, 9 procent op de werkplek.

Hoe ernstig wordt seksisme aangevoeld? De meerderheid van de ondervraagden (mannen en vrouwen) plaatst seksisme na racisme, antisemitisme, islamofobie en homofobie. Over het algemeen vinden mannen seksisme minder erg dan vrouwen; en jongere vrouwen zijn strenger dan oudere.

Bij seksisme gaat het vooral om grappen en misplaatste opmerkingen. Op het werk geeft 75 procent van de vrouwen toe commentaar te krijgen op hun kleding of de kleding die ze zouden moeten dragen.

Eén vrouw op de twee zegt een promotie te hebben gemist vanwege het geslacht, en 80 procent stelt vaak onderbroken te worden of zelfs geen luisterend oor te vinden als ze praten. JUMP herinnert eraan dat binnen een groep met beslissingsbevoegdheid mannen 75 procent van de gesprekken domineren.

Schaamte

Geconfronteerd met seksisme voelt 56 procent van de vrouwen schaamte en 19 procent voelt zich schuldig. Dat verklaart waarom ruim 80 procent van de slachtoffers nooit aanklopt bij de betrokken autoriteiten, aldus de sociale organisatie.

Een ruime meerderheid van de vrouwen en mannen meent dat specifieke instrumenten moeten worden ingezet om seksisme een halt toe te roepen.

LESOIR

28.11.2016

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

www.lesoir.be

Date : **28/11/2016**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **--**

Circulation : **99501**
Audience : **99501**
Size : **--**

http://www.lesoir.be/1378993/article/actualite/belgique/2016-11-28/neuf-femmes-sur-dix-font-l-objet-sexisme-sur-leur-lieu-travail

Neuf femmes sur dix font l'objet de sexisme sur leur lieu de travail

Belga
Mis en ligne lundi 28 novembre 2016, 18h14

Interrogés sur leur perception de la gravité du sexisme, la plupart des sondés le rangent derrière le racisme, l'antisémitisme, l'islamophobie et l'homophobie.



LESOIR

28.11.2016

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Plus de neuf femmes sur dix (94 %) ont déjà fait l'objet de comportements sexistes sur leur lieu de travail, ressort-il d'une étude de l'organisation JUMP qui promeut l'égalité des genres. Cette étude sur le sexisme est la première réalisée en Belgique.

98 % des femmes victimes de sexisme dans la rue

Quasiment la totalité des répondantes (98 %) ont été victimes de sexisme dans la rue, contre 95 % dans les lieux publics et 94 % au travail. Une femme sur deux a déjà été agressée physiquement dans la rue ou dans les transports en commun, et 9 % au bureau, indique cette étude européenne réalisée pendant l'été 2016 auprès de 3.294 personnes résidant majoritairement en Belgique (40 %) et en France (38 %).

Interrogés sur leur perception de la gravité du sexisme, la plupart des sondés (hommes et femmes) le rangent derrière le racisme, l'antisémitisme, l'islamophobie et l'homophobie. Globalement, les hommes considèrent le sexisme comme moins grave que les femmes ; et les femmes jeunes sont plus sévères que leurs aînées.

Les manifestations les plus courantes du sexisme sont des blagues ou des remarques déplacées. Au travail, 75 % des femmes admettent subir des commentaires sur les vêtements qu'elles portent ou ceux qu'elles devraient porter, par exemple.

Une femme sur deux estime qu'une promotion ne lui a pas été donnée à cause de son genre et 80 % affirment être interrompues fréquemment et/ou ne pas être écoutées lorsqu'elles parlent. JUMP rappelle que les hommes dominent en effet 75 % des conversations au sein d'un groupe décisionnel.

L'impact psychologique

L'étude fait également le point sur l'impact psychologique du sexisme. Neuf femmes sur dix se sont senties en colère face à un comportement sexiste, 84 % inconfortables et 75 % blessées. Plus interpellant : 56 % ressentent de la honte et 19 % de la culpabilité. Un phénomène qui explique pourquoi la grande majorité des victimes (82 %) n'ont jamais fait appel aux autorités concernées (police, responsables RH, syndicats…), selon JUMP.

80 % des femmes interrogées et 73 % des hommes pensent que des outils spécifiques doivent être mis en place contre le sexisme.

DHNET.NET

28.11.2016

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

www.dhnet.be

Date : **28/11/2016**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **--**

Circulation : **72847**
Audience : **72847**
Size : **--**

http://www.dhnet.be/actu/societe/neuf-femmes-sur-dix-font-l-objet-de-sexisme-sur-leur-lieu-de-travail-583c68c6cd70356130782e20

Neuf femmes sur dix font l'objet de sexisme sur leur lieu de travail

Belga Publié le lundi 28 novembre 2016 à 18h01 - Mis à jour le lundi 28 novembre 2016 à 18h27



AddThis Sharing Buttons
Share to FacebookShare to TwitterShare to Google+Share to Plus d'options...Share to EmailShare to Imprimer

Société

Plus de neuf femmes sur dix (94%) ont déjà fait l'objet de comportements sexistes sur leur lieu de travail, ressort-il d'une étude de l'organisation JUMP qui promeut l'égalité des genres.

Cette étude sur le sexisme est la première réalisée en Belgique. Quasiment la totalité des répondantes (98%) ont été victimes de sexisme dans la rue, contre 95% dans les lieux publics et 94% au travail. Une femme sur deux a déjà été agressée physiquement dans la rue ou dans les transports en commun, et 9% au bureau, indique cette étude européenne réalisée pendant l'été 2016 auprès de 3.294 personnes résidant majoritairement en Belgique (40%) et en France (38%).

Interrogés sur leur perception de la gravité du sexisme, la plupart des sondés (hommes et femmes) le rangent derrière le racisme, l'antisémitisme, l'islamophobie et l'homophobie. Globalement, les hommes considèrent le sexisme comme moins grave que les femmes; et les femmes jeunes sont plus sévères que leurs aînées.

Les manifestations les plus courantes du sexisme sont des blagues ou des remarques déplacées. Au travail, 75% des femmes admettent subir des commentaires sur les vêtements qu'elles portent ou ceux qu'elles devraient porter, par exemple.

Une femme sur deux estime qu'une promotion ne lui a pas été donnée à cause de son genre et 80% affirment être interrompues fréquemment et/ou ne pas être écoutées lorsqu'elles parlent. JUMP rappelle que les hommes dominent en effet 75% des conversations au sein d'un groupe décisionnel.

DHNET.NET

28.11.2016

WEB MEDIA

JUMP 2

Ref : 27075

On estime que la place d'une femme n'est pas dans la révolte mais dans la soumission et dans la séduction. Or la révolte ne rend pas séduisante. Quand une femme, en réunion, va à l'encontre de la pensée dominante, elle sera beaucoup plus mal perçue que si elle était un homme.

Et les hommes dans tout ça?

On est tous imprégnés par des biais de genre. Il faut pouvoir les intégrer pour les dépasser. L'inclusion consiste à célébrer les différences et les respecter vraiment pour ce qu'elles sont. Cela permet à chacun de donner la pleine mesure de ses compétences. Quand c'est un homme qui met en avant les problèmes de sexisme, il a beaucoup plus de légitimité. Si les hommes ne sont pas les premiers alliés des femmes, ce sera la guerre des sexes. Ce n'est pas la faute des hommes si on a des siècles de domination masculine. En attendant, c'est leur responsabilité de voir que les hommes ont des privilèges.

Des siècles de domination qui ont laissé des traces...

On demande toujours aux femmes d'être plus courageuses que les hommes. On leur demande de ne pas voter pour Trump alors qu'on trouve ça explicable pour un homme. C'est beaucoup plus compliqué pour une femme de se révolter. L'élection de Trump, c'est la réaction des dominants pour garder leurs privilèges. Les femmes de Trump assument d'ailleurs le fait que leur premier rôle est celui de la séduction.

LA LIBRE

28.11.2016

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

www.lalibre.be

Date : **28/11/2016**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **--**

Circulation : **28142**
Audience : **28142**
Size : **--**

http://www.lalibre.be/actu/belgique/neuf-femmes-sur-dix-font-l-objet-de-sexisme-sur-leur-lieu-de-travail-583c6173cd70356130782263

Neuf femmes sur dix font l'objet de sexisme sur leur lieu de travail

Belga Publié le lundi 28 novembre 2016 à 18h01 - Mis à jour le lundi 28 novembre 2016 à 18h02



AddThis Sharing Buttons
Share to FacebookShare to TwitterShare to Google+Share to Plus d'options...Share to EmailShare to Imprimer

Belgique
Plus de neuf femmes sur dix (94%) ont déjà fait l'objet de comportements sexistes sur leur lieu de travail, ressort-il d'une étude de l'organisation JUMP qui promeut l'égalité des genres.

Cette étude sur le sexisme est la première réalisée en Belgique. Quasiment la totalité des répondantes (98%) ont été victimes de sexisme dans la rue, contre 95% dans les lieux publics et 94% au travail. Une femme sur deux a déjà été agressée physiquement dans la rue ou dans les transports en commun, et 9% au bureau, indique cette étude européenne réalisée pendant l'été 2016 auprès de 3.294 personnes résidant majoritairement en Belgique (40%) et en France (38%).

Interrogés sur leur perception de la gravité du sexisme, la plupart des sondés (hommes et femmes) le rangent derrière le racisme, l'antisémitisme, l'islamophobie et l'homophobie. Globalement, les hommes considèrent le sexisme comme moins grave que les femmes; et les femmes jeunes sont plus sévères que leurs aînées.

Les manifestations les plus courantes du sexisme sont des blagues ou des remarques déplacées. Au travail, 75% des femmes admettent subir des commentaires sur les vêtements qu'elles portent ou ceux qu'elles devraient porter, par exemple.

Une femme sur deux estime qu'une promotion ne lui a pas été donnée à cause de son genre et 80% affirment être interrompues fréquemment et/ou ne pas être écoutées lorsqu'elles parlent. JUMP rappelle que les hommes dominent en effet 75% des conversations au sein d'un groupe décisionnel.

L'étude fait également le point sur l'impact psychologique du sexisme. Neuf femmes sur dix se sont senties en colère face à un comportement sexiste, 84% inconfortables et 75% blessées. Plus interpellant: 56% ressentent de la honte et 19% de la culpabilité. Un phénomène qui explique pourquoi la grande majorité des victimes (82%) n'ont jamais fait appel aux autorités concernées (police, responsables RH, syndicats...), selon JUMP.

80% des femmes interrogées et 73% des hommes pensent que des outils spécifiques doivent être mis en place contre le sexisme.

DEMORGEN.BE

28.11.2016

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

www.demorgen.be

Date : **28/11/2016**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **--**

Circulation : **108490**
Audience : **108490**
Size : **--**

http://www.demorgen.be/binnenland/bijna-elke-vrouw-krijgt-te-maken-met-seksisme-op-het-werk-b3c4298f/

Bijna elke vrouw krijgt te maken met seksisme op het werk

28-11-16, 18.47u - Bron: Belga



©Thinkstock

94 procent van de vrouwen heeft al te maken gekregen met seksisme op het werk. Dat blijkt uit een onderzoek van de sociale organisatie JUMP, die de gelijkheid tussen man en vrouw promoot. Tijdens de zomer van dit jaar werden voor deze Europese studie bijna 3.300 mensen bevraagd, het merendeel in België (40 procent) en Frankrijk (38 procent).

Bijna alle respondenten (98 procent) zijn al het slachtoffer geweest van seksisme op straat, en 95 procent op publieke plaatsen. Eén vrouw op de twee is al fysiek aangevallen op straat of op het openbaar vervoer, 9 procent op de werkplek.

Hoe ernstig wordt seksisme aangevoeld? De meerderheid van de ondervraagden (mannen en vrouwen) plaatst seksisme na racisme, antisemitisme, islamofobie en homofobie. Over het algemeen vinden mannen seksisme minder erg dan vrouwen; en jongere vrouwen zijn strenger dan oudere.

Bij seksisme gaat het vooral om grappen en misplaatste opmerkingen. Op het werk geeft 75 procent van de vrouwen toe commentaar te krijgen op hun kleding of de kleding die ze zouden moeten dragen.

Eén vrouw op de twee zegt een promotie te hebben gemist vanwege het geslacht, en 80 procent stelt vaak onderbroken te worden of zelfs geen luisterend oor te vinden als ze praten. JUMP herinnert eraan dat binnen een groep met beslissingsbevoegdheid mannen 75 procent van de gesprekken domineren.

Geconfronteerd met seksisme voelt 56 procent van de vrouwen schaamte en 19 procent voelt zich schuldig. Dat verklaart waarom ruim 80 procent van de slachtoffers nooit aanklopt bij de betrokken autoriteiten, aldus de sociale organisatie.

Een ruime meerderheid van de vrouwen en mannen meent dat specifieke instrumenten moeten worden ingezet om seksisme een halt toe te roepen.

MSN.COM

29.11.2016

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

www.msn.com

Date : **29/11/2016**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **--**

Circulation : **100248**
Audience : **100248**
Size : **--**

http://www.msn.com/fr-be/actualite/national/neuf-femmes-sur-dix-font-l%E2%80%99objet-de-sexisme-sur-leur-lieu-de-travail/ar-AAkThma

Neuf femmes sur dix font l'objet de sexisme sur leur lieu de travail

Metrotime **Laura**
Il y a 4 heures



© Fournis par Metrotime (fr)

Plus de neuf femmes sur dix (94%) ont déjà fait l'objet de comportements sexistes sur leur lieu de travail, ressort-il d'une étude de l'organisation JUMP qui promeut l'égalité des genres. Cette étude sur le sexisme est la première réalisée en Belgique.

Quasiment la totalité des répondantes (98%) ont été victimes de sexisme dans la rue, contre 95% dans les lieux publics et 94% au travail. Une femme sur deux a déjà été agressée physiquement dans la rue ou dans les transports en commun, et 9% au bureau, indique cette étude européenne réalisée pendant l'été 2016 auprès de 3.294 personnes résidant majoritairement en Belgique (40%) et en France (38%).

Considéré comme moins grave

Interrogés sur leur perception de la gravité du sexisme, la plupart des sondés (hommes et femmes) le rangent derrière le racisme, l'antisémitisme, l'islamophobie et l'homophobie. Globalement, les hommes considèrent le sexisme comme moins grave que les femmes; et les femmes jeunes sont plus sévères que leurs aînées.

Manifestations courantes du sexisme

Les manifestations les plus courantes du sexisme sont des blagues ou des remarques déplacées. Au travail, 75% des femmes admettent subir des commentaires sur les vêtements qu'elles portent ou ceux qu'elles devraient porter, par exemple.

MSN.COM

29.11.2016

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Une femme sur deux estime qu'une promotion ne lui a pas été donnée à cause de son genre et 80% affirment être interrompues fréquemment et/ou ne pas être écoutées lorsqu'elles parlent. JUMP rappelle que les hommes dominent en effet 75% des conversations au sein d'un groupe décisionnel.

Impact psychologique

L'étude fait également le point sur l'impact psychologique du sexisme. Neuf femmes sur dix se sont senties en colère face à un comportement sexiste, 84% inconfortables et 75% blessées. Plus interpellant: 56% ressentent de la honte et 19% de la culpabilité.

Un phénomène qui explique pourquoi la grande majorité des victimes (82%) n'ont jamais fait appel aux autorités concernées (police, responsables RH, syndicats...), selon JUMP. 80% des femmes interrogées et 73% des hommes pensent que des outils spécifiques doivent être mis en place contre le sexisme.

LA LIBRE

29.11.2016

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

www.flair.be

Date : **29/11/2016**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **Rossius, Justine**

Circulation : **11615**
Audience : **11615**
Size : **--**

http://www.flair.be/fr/jobs/402044/9-femmes-sur-10-victimes-de-sexisme-au-boulot

9 femmes sur 10 victimes de sexisme au boulot



29 novembre 2016Justine Rossius



Selon une étude de l'organisation JUMP, 9 femmes sur 10 auraient déjà été confrontées à des comportements sexistes à leur égard sur leur lieu de travail.

Parfois, les chiffres ont une force insoupçonnable. Celui-ci notamment: 94 % des femmes font l'objet de sexisme sur leur lieu de travail. Une grosse majorité donc. L'étude (la première du genre en Belgique) a été réalisée par l'organisation JUMP qui promeut l'égalité des genres, sur 3294 personnes résidant majoritairement en Belgique et en France.

98 % victimes de sexisme

L'étude s'est également intéressée au sexisme en rue. 98 % en auraient déjà été victimes, contre 94 % au travail. Au boulot, ce sexisme s'exprimerait sous forme de remarques ou de blagues déplacées. Une femme sur deux serait également persuadée de ne pas avoir décroché une promotion à cause de son genre. Une femme sur deux aurait déjà été agressée physiquement dans la rue ou dans les transports en commun et 9 % l'auraient déjà été au bureau.

Le sexisme relativisé

Les sondées ont ensuite été interrogées sur la gravité des faits relatifs au sexisme. La plupart d'entre eux rangent ces faits derrières le racisme, l'antisémitisme, l'islamophobie et l'homophobie. Sans surprise: les hommes considèrent le sexisme comme moins grave que les femmes. Quant à l'impact psychologique du sexisme, 56 % ressentent de la honte et 19 % de la culpabilité. Et ça, c'est interpellant.

METROTIME.BE

29.11.2016

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

fr.metrotime.be

Date : **29/11/2016**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **--**

Circulation : **10000**
Audience : **10000**
Size : **--**

http://fr.metrotime.be/2016/11/29/actualite/neuf-femmes-dix-lobjet-de-sexisme-lieu-de-travail/

Neuf femmes sur dix font l'objet de sexisme sur leur lieu de travail

29/11/2016



Plus de neuf femmes sur dix (94%) ont déjà fait l'objet de comportements sexistes sur leur lieu de travail, ressort-il d'une étude de l'organisation JUMP qui promeut l'égalité des genres. Cette étude sur le sexisme est la première réalisée en Belgique.

Quasiment la totalité des répondantes (98%) ont été victimes de sexisme dans la rue, contre 95% dans les lieux publics et 94% au travail. Une femme sur deux a déjà été agressée physiquement dans la rue ou dans les transports en commun, et 9% au bureau, indique cette étude européenne réalisée pendant l'été 2016 auprès de 3.294 personnes résidant majoritairement en Belgique (40%) et en France (38%).

Considéré comme moins grave

Interrogés sur leur perception de la gravité du sexisme, la plupart des sondés (hommes et femmes) le rangent derrière le racisme, l'antisémitisme, l'islamophobie et l'homophobie. Globalement, les hommes considèrent le sexisme comme moins grave que les femmes; et les femmes jeunes sont plus sévères que leurs aînées.

Manifestations courantes du sexisme

Les manifestations les plus courantes du sexisme sont des blagues ou des remarques déplacées. Au travail, 75% des femmes admettent subir des commentaires sur les vêtements qu'elles portent ou ceux qu'elles devraient porter, par exemple.

Une femme sur deux estime qu'une promotion ne lui a pas été donnée à cause de son genre et 80% affirment être interrompues fréquemment et/ou ne pas être écoutées lorsqu'elles parlent. JUMP rappelle que les hommes dominent en effet 75% des conversations au sein d'un groupe décisionnel.

Impact psychologique

METROTIME.BE

29.11.2016

WEB MEDIA

JUMP 2

Ref : 27075

L'étude fait également le point sur l'impact psychologique du sexisme. Neuf femmes sur dix se sont senties en colère face à un comportement sexiste, 84% inconfortables et 75% blessées. Plus interpellant: 56% ressentent de la honte et 19% de la culpabilité.

Un phénomène qui explique pourquoi la grande majorité des victimes (82%) n'ont jamais fait appel aux autorités concernées (police, responsables RH, syndicats…), selon JUMP. 80% des femmes interrogées et 73% des hommes pensent que des outils spécifiques doivent être mis en place contre le sexisme.

SKYNET.BE

29.11.2016

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

www.skynet.be

Date : **28/11/2016**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **--**

Circulation : **84591**
Audience : **84591**
Size : **--**

http://www.skynet.be/nieuws-sport/business/artikel/1716468/negen-op-de-tien-vrouwen-krijgt-te-maken-met-seksisme-op-het-werk

Negen op de tien vrouwen krijgt te maken met seksisme op het werk

16 u geleden
| Belga



© BELGA

Meer dan negen op de tien vrouwen (94 pct) heeft al te maken gekregen met seksisme op het werk. Dat blijkt uit een onderzoek van de sociale organisatie JUMP, die de gelijkheid tussen man en vrouw promoot. Tijdens de zomer van dit jaar werden voor deze Europese studie bijna 3.300 mensen bevraagd, het merendeel in België (40 pct) en Frankrijk (38 pct).

Bijna alle respondenten (98 pct) zijn al het slachtoffer geweest van seksisme op straat, en 95 pct op publieke plaatsen. Eén vrouw op de twee is al fysiek aangevallen op straat of op het openbaar vervoer, 9 pct op de werkplek.
Hoe ernstig wordt seksisme aangevoeld? De meerderheid van de ondervraagden (mannen en vrouwen) plaatst seksisme na racisme, antisemitisme, islamofobie en homofobie. Over het algemeen vinden mannen seksisme minder erg dan vrouwen; en jongere vrouwen zijn strenger dan oudere.

Bij seksisme gaat het vooral om grappen en misplaatste opmerkingen. Op het werk geeft 75 pct van de vrouwen toe commentaar te krijgen op hun kleding of de kleding die ze zouden moeten dragen.
Eén vrouw op de twee zegt een promotie te hebben gemist vanwege het geslacht, en 80 pct stelt vaak onderbroken te worden of zelfs geen luisterend oor te vinden als ze praten. JUMP herinnert eraan dat binnen een groep met beslissingsbevoegdheid mannen 75 pct van de gesprekken domineren.

Geconfronteerd met seksisme voelt 56 pct van de vrouwen schaamte en 19 pct voelt zich schuldig. Dat verklaart waarom ruim 80 pct van de slachtoffers nooit aanklopt bij de betrokken autoriteiten, aldus de sociale organisatie.
Een ruime meerderheid van de vrouwen en mannen meent dat specifieke instrumenten moeten worden ingezet om seksisme een halt toe te roepen.

KNACK.BE

29.11.2016

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

www.knack.be

Date : **28/11/2016**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **--**

Circulation : **159047**
Audience : **159047**
Size : **--**

http://www.knack.be/nieuws/belgie/negen-op-de-tien-vrouwen-krijgt-te-maken-met-seksisme-op-het-werk/article-normal-782693.html

Negen op de tien vrouwen krijgt te maken met seksisme op het werk

Meer dan negen op de tien vrouwen (94 pct) heeft al te maken gekregen met seksisme op het werk. Dat blijkt uit een onderzoek van de sociale organisatie JUMP, die de gelijkheid tussen man en vrouw promoot. Tijdens de zomer van dit jaar werden voor deze Europese studie bijna 3.300 mensen bevraagd, het merendeel in België (40 pct) en Frankrijk (38 pct).



© iStockphoto

Bijna alle respondenten (98 pct) zijn al het slachtoffer geweest van seksisme op straat, en 95 pct op publieke plaatsen. Eén vrouw op de twee is al fysiek aangevallen op straat of op het openbaar vervoer, 9 pct op de werkplek.

Hoe ernstig wordt seksisme aangevoeld? De meerderheid van de ondervraagden (mannen en vrouwen) plaatst seksisme na racisme, antisemitisme, islamofobie en homofobie. Over het algemeen vinden mannen seksisme minder erg dan vrouwen; en jongere vrouwen zijn strenger dan oudere.

Bij seksisme gaat het vooral om grappen en misplaatste opmerkingen. Op het werk geeft 75 pct van de vrouwen toe commentaar te krijgen op hun kleding of de kleding die ze zouden moeten dragen. Eén vrouw op de twee zegt een promotie te hebben gemist vanwege het geslacht, en 80 pct stelt vaak onderbroken te worden of zelfs geen luisterend oor te vinden als ze praten.

JUMP herinnert eraan dat binnen een groep met beslissingsbevoegdheid mannen 75 pct van de gesprekken domineren. Geconfronteerd met seksisme voelt 56 pct van de vrouwen schaamte en 19 pct voelt zich schuldig. Dat verklaart waarom ruim 80 pct van de slachtoffers nooit aanklopt bij de betrokken autoriteiten, aldus de sociale organisatie.

Een ruime meerderheid van de vrouwen en mannen meent dat specifieke instrumenten moeten worden ingezet om seksisme een halt toe te roepen. (*Belga/JH*)

KNACK.BE

29.11.2016

NEWS AGENCY
JUMP 2
Ref : 27075

Belga

Date : **28/11/2016**
Page : **230**
Periodicity : **Daily**
Journalist : **--**

Circulation : **--**
Audience : **0**
Size : **--**

Negen op de tien vrouwen krijgt te maken met seksisme op het werk

(BELGA) = Meer dan negen op de tien vrouwen (94 pct) heeft al te maken gekregen met seksisme op het werk. Dat blijkt uit een onderzoek van de sociale organisatie JUMP, die de gelijkheid tussen man en vrouw promoot. Tijdens de zomer van dit jaar werden voor deze Europese studie bijna 3.300 mensen bevraagd, het merendeel in België (40 pct) en Frankrijk (38 pct).

Bijna alle respondenten (98 pct) zijn al het slachtoffer geweest van seksisme op straat, en 95 pct op publieke plaatsen. Eén vrouw op de twee is al fysiek aangevallen op straat of op het openbaar vervoer, 9 pct op de werkplek.

Hoe ernstig wordt seksisme aangevoeld? De meerderheid van de ondervraagden (mannen en vrouwen) plaatst seksisme na racisme, antisemitisme, islamofobie en homofobie. Over het algemeen vinden mannen seksisme minder erg dan vrouwen; en jongere vrouwen zijn strenger dan oudere.

Bij seksisme gaat het vooral om grappen en misplaatste opmerkingen. Op het werk geeft 75 pct van de vrouwen toe commentaar te krijgen op hun kleding of de kleding die ze zouden moeten dragen.

Eén vrouw op de twee zegt een promotie te hebben gemist vanwege het geslacht, en 80 pct stelt vaak onderbroken te worden of zelfs geen luisterend oor te vinden als ze praten. JUMP herinnert eraan dat binnen een groep met beslissingsbevoegdheid mannen 75 pct van de gesprekken domineren.

Geconfronteerd met seksisme voelt 56 pct van de vrouwen schaamte en 19 pct voelt zich schuldig. Dat verklaart waarom ruim 80 pct van de slachtoffers nooit aanklopt bij de betrokken autoriteiten, aldus de sociale organisatie.

Een ruime meerderheid van de vrouwen en mannen meent dat specifieke instrumenten moeten worden ingezet om seksisme een halt toe te roepen.

METRO

29.11.2016

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Métro (fr)

Date : **29/11/2016**
Page : **2**
Periodicity : **Daily**
Journalist : **--**

Circulation : **101581**
Audience : **510800**
Size : **43 cm²**



CHIFFRE du jour

94 %

Plus de neuf femmes sur dix (94 %) ont déjà fait l'objet de comportements sexistes sur leur lieu de travail, ressort-il d'une étude de l'organisation JUMP qui promeut l'égalité des genres. Cette étude sur le ***sexisme*** *est la première réalisée en Belgique. Quasiment la totalité des répondantes (98 %) ont été victimes de sexisme dans la rue, contre 95 % dans les lieux publics et 94 % au travail.*

MARIE CLAIRE BELGIQUE

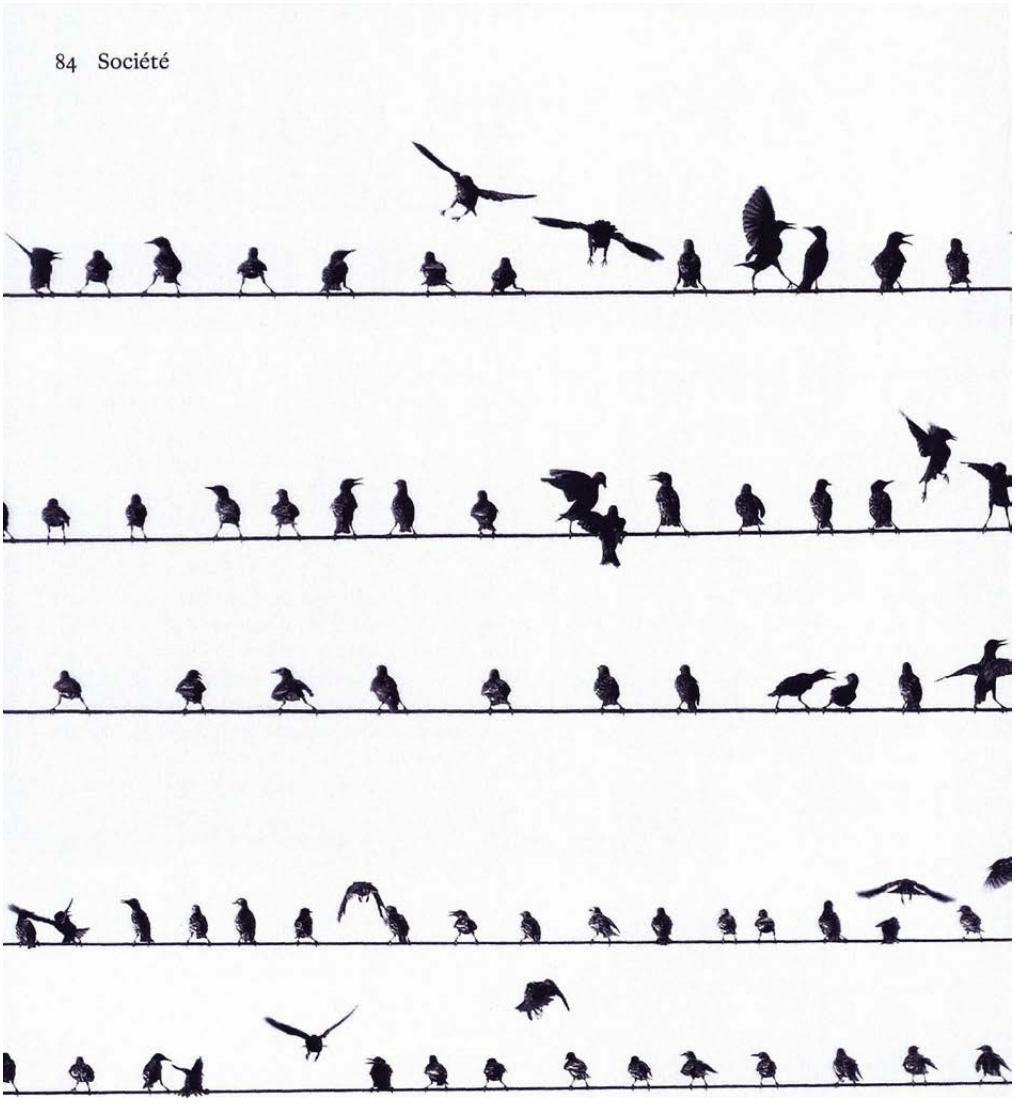
01.12.2016

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Marie Claire Belgique

Date : **01/12/2016**
Page : **84-87**
Periodicity : **Monthly**
Journalist : **--**

Circulation : **24661**
Audience : **195610**
Size : **1512 cm²**



MARIE CLAIRE BELGIQUE

01.12.2016

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Réseauter pour faire évoluer sa vie professionnelle

Alors que le Belge change trois à quatre fois de travail en moyenne au cours de sa carrière, les moyens de chercher un emploi ont résolument évolué. Le mot d'ordre actuel: réseauter en ligne, incontournable pour être acteur et non spectateur de sa carrière.

Par Aurélia Dejond

«Si j'avais envoyé des candidatures spontanées ou répondu à des annonces classiques, jamais je n'aurais décroché mon emploi aussi rapidement», explique Clarisse, 31 ans, vendeuse dans une boutique de vêtements depuis cinq semaines. Comme 60 %[1] de ceux qui cherchent un travail, elle a trouvé le sien grâce au réseautage. Pas étonnant, selon Magaly Nelly, formatrice en communication digitale et fondatrice de l'agence de communication digitale Cygnum[2]. «Dans une offre de plus en plus riche, le bouche à oreille, physique ou en ligne, reste la principale source de recommandations. C'est un moyen très simple de faire progresser son carnet d'adresses et d'enrichir ses compétences par le partage d'expériences», explique cette pro du networking, technique qui consiste à solliciter son réseau social pour trouver un emploi, évoluer ou se réorienter professionnellement. Si le networking physique fait ses preuves depuis des années (solliciter son entourage pour augmenter ses chances de trouver un travail), l'alternative digitale, elle, semble amorcer un réel changement dans le parcours du combattant du chercheur d'emploi. Le précurseur? Linkedin, le désormais incontournable réseau professionnel en ligne, créé en 2003 par Reid Hoffman, revendique, selon les derniers chiffres, plus de 414 millions d'utilisateurs dans le monde et deux nouveaux inscrits chaque seconde. L'idée de base (et de génie) est pourtant simple: créer un réseau professionnel qui permet de mettre son C.V. en ligne et de se constituer un réseau pour trouver un emploi plus facilement. Le profil de chacun prend la forme d'une page agrémentée de rubriques, à la manière d'un C.V.: formation, expériences professionnelles, hobbies, projets personnels... La plateforme permet aussi de créer des groupes et de réunir des utilisateurs autour d'un intérêt commun: tout est en place pour un réseautage optimal.

Un profilage hyperciblé

Et c'est précisément un «Linkedin de terrain» qu'a voulu créer Michael Van Cutsem en lançant Helpigo[3]. Sa marque de fabrique? Contrairement à Lindekin, il cible les travailleurs de terrain par secteur. Lancé officiellement en juillet 2015 pour le sport, ouvert depuis le 1er septembre 2016 à l'Horeca et →

© auxipress • +32 2 514 64 91 • info@auxipress.be • www.auxipress.be

MARIE CLAIRE BELGIQUE

01.12.2016

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

"Les femmes passent en moyenne plus de temps (17%) que les hommes sur internet et produisent près des deux tiers des contenus diffusés sur les réseaux sociaux "

au Retail et prochainement à l'événementiel, le site promet une recherche pointue et ciblée «en 3 clics». Succès immédiat: la plateforme Horeca y compte aujourd'hui (derniers chiffres d'octobre 2016) 2426 inscrits (45% de femmes) et 1592 inscrits pour la plateforme Retail (58% de femmes). «Nous centralisons l'offre et la demande d'emplois dans ces différents secteurs. Les travailleurs postent gratuitement leur profil et leur disponibilité, et les employeurs, pour la somme de 19 € par mois, accèdent à toutes ces données et les trient en fonction de leurs critères. Le candidat retenu reçoit dans la minute un SMS qui lui indique qu'il est sélectionné. Ils peuvent ensuite se contacter et décider ou non d'une potentielle relation de travail. Pour caricaturer, on peut dire que nous créons un emploi en 60 secondes!» C'est ce qu'a vécu Clarisse. Cette jeune vendeuse bruxelloise voyait ses lettres de candidatures classiques sans réponses depuis la fin de l'été. «En moins de quarante-huit heures, j'ai reçu quatre appels d'employeurs intéressés. Ce genre de plateforme dynamise le secteur de l'emploi, tout y est simplifié, on va à l'essentiel. Chacun sait tout de suite si l'autre lui convient ou non», se réjouit la trentenaire. Et Helpigo semble en effet faire partie de ces nouveaux outils incontournables, alors que le parcours traditionnel dans la recherche d'un emploi est en pleine mutation. Son CEO, Michael Van Cutsem, en est convaincu: «Les filières classiques s'essoufflent et sont à dépoussiérer. Répondre à une annonce de recrutement, envoyer une offre spontanée ou s'inscrire dans une agence de placement, c'est devenu inefficace. Au point que nous sommes occupés à développer des partenariats avec des acteurs institutionnels ou privés. Cette approche immédiate séduit les sociétés d'intérim, en recherche permanente de personnel, et les secrétariats sociaux désireux d'offrir de nouveaux services à leurs affiliés», constate ce business coach. Et Magaly Nelli de souligner l'importance du web dans cette nouvelle façon de chercher de l'emploi, de se mettre en avant, de se rendre visible, attractif, que l'on soit recruteur ou travailleur. «La technologie simplifie la mise en relation. Il est extrêmement facile de se connecter à quelqu'un dont on connaît le nom. Avec cette nouvelle proximité sociale, tout va plus vite. Et tout est davantage visible grâce au web. C'est ça qui est réellement nouveau aujourd'hui.» Bienvenue dans l'ère du networking, sésame d'un emploi à portée de clics.

A chaque secteur, son réseau Mais on ne réseaute pas n'importe comment. En clair: il faut être au bon endroit, au bon moment. Et ne pas se tromper de cible dans un monde du travail en pleine évolution. «Pour un job de vendeuse, Helpigo correspondait beaucoup plus à mon cœur de cible que Linkedin, par exemple. Tout dépend du type de travail qu'on cherche, mais aussi de l'objectif clair que l'on vise», explique Clarisse. Ce que Louis Ballet, étudiant en deuxième année d'ingénieur de gestion à Solvay, a bien compris, en créant lui aussi sa plateforme[4]... à 19 ans à peine! «Winningjob permet de trouver des jobs de proximité pour arrondir ses fins de mois, ou au contraire de trouver des travailleurs qui se déplacent chez vous pour des cours particuliers, des travaux... Les entreprises proposeront une offre complémentaire aux demandes plus techniques.» Pile dans l'ère du temps: du travail à la demande, en fonction des moments de la vie, des besoins, qu'il s'agisse de court, moyen ou long terme. «Je me suis basé sur une analyse très simple du monde du travail. Il repose sur trois acteurs clés: les entreprises, les travailleurs et les clients qui entretiennent des relations les uns avec les autres. Nous évoluons vers un système de services plus souple pour les clients et les travailleurs, comme avec Uber, Airbnb... Ma plateforme a pour objectif principal d'accélérer la mise en relation de ces trois acteurs, qui jusqu'à maintenant, pouvait être très longue et laborieuse», explique l'étu-

© auxipress • +32 2 514 64 91 • info@auxipress.be • www.auxipress.be

MARIE CLAIRE BELGIQUE

01.12.2016

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

diant. Son slogan est d'ailleurs révélateur: «Le monde du travail n'a jamais été aussi accessible.» Pour Magaly Nelli - qui donne également des formations ciblées comme *Linkedin: commenter booster sa visibilité et prospecter facilement* - , la profusion de nouvelles plateformes a cependant un revers: l'engouement est tel qu'avec un nombre croissant de profils, il va falloir apprendre à se démarquer. «Le besoin de différenciation va s'imposer davantage. Le défi est de trouver LE prestataire qui correspond à la demande spécifique. Les candidats, mis sur le même pied de la visibilité, vont devoir travailler leur différenciation. Le poids du relationnel est considérable. On ne collabore pas avec des titres ou des fonctions. On travaille avec des personnes avec qui on développe des affinités. La première compétence qu'on va juger en réseautage, c'est la compétence sociale. Est-on apte à nouer facilement le contact? A écouter son interlocuteur? A se présenter brièvement de façon claire? Cette compétence sociale, si elle n'est pas maîtrisée naturellement, s'améliore avec la pratique. Le réseautage n'est donc pas excluant et s'adresse à tous.»

Femmes vs hommes Et pourtant, si nous sommes tous (potentiellement) concernés, les femmes et les hommes ne réseauteraient pas de la même façon. Une infographie récemment publiée par Mashable révèle que 56 % des utilisateurs de réseaux sociaux seraient des utilisatrices. D'après Girls Who Code, les femmes passent en moyenne plus de temps (17%) que les hommes sur internet et produisent près des deux tiers des contenus diffusés sur les réseaux sociaux. Selon Isabella Lenarduzzi, fondatrice de Jump et grande réseauteuse devant l'éternel, les données statistiques qui concernent les habitudes et les usages reflètent également une répartition selon le genre. «D'après une récente étude[5], les femmes et les hommes s'impliquent autant dans les médias sociaux, mais de façon différente. Les femmes cherchent davantage à renforcer des liens sociaux préexistants et à interagir avec leurs amis et leur famille, alors que les hommes sont plus enclins à exprimer leurs opinions et étendre leur réseau. Les femmes privilégient ainsi plus volontiers le partage d'information et l'adhésion à des communautés tandis que la communication des hommes est plus linéaire et compétitive», explique cette pro du networking.

Spectateur vs acteur de sa carrière Quoi qu'il en soit, ne pas réseauter aujourd'hui semble risqué, si l'on veut être aux commandes de sa carrière et de son évolution. Que l'on cherche du travail ou que l'on en ait déjà, avec l'envie de mettre en valeur son C.V., ses compétences. «Je distingue deux types de réseaux: Les réseaux sociaux professionnels consacrés à l'évolution des carrières comme Linkedin, par exemple. Ils permettent principalement de se démarquer face à la "concurrence" des autres travailleurs. Les sites de jobbing, eux, se consacrent plutôt aux personnes souhaitant augmenter leur volume d'activités professionnelles. Ils sont indispensables car ils répondent à la difficulté de trouver un emploi et/ou d'augmenter ses revenus. Quant aux recruteurs, ils sont 9 sur 10 à utiliser les réseaux sociaux pour en connaître plus sur leurs candidats. Il semble donc indispensable de soigner sa présence en ligne si l'on veut évoluer dans sa carrière», constate le fondateur de Winningjob, qui considère les réseaux professionnels comme des vitrines de compétences. « Au XIXe siècle, la Révolution industrielle a permis, par une réorganisation des méthodes de travail, de réduire le prix des biens, les rendant accessibles à tous. En 2016 nous connaissons ce que j'appelle la Révolution servicielle. La réorganisation du travail passe par la suppression des intermédiaires, ce qui rend les services accessibles en un clic et moins chers. C'est exactement ce que fait mon site.» Comme Helpigo et d'autres plateformes existantes ou à venir, ce genre de site a donc tendance à se généraliser. Une lueur d'espoir 2.0 amorcée par le visionnaire Reid Hoffman et qui pourrait changer le visage de l'actuelle conjoncture. — A.D.

[1]source: manpower - [2]www.cygnum.be
[3]www.helpigo.com - [4]www.winningjob.com
[5]Etude menée par Helen Nowicka, UK head of digital/EMEA social media strategist chez Porter Novelli, *Men are from Foursquare, Women are from Facebook.*
+ sources chiffrées du dossier (voir chapeau): dernière étude SD Worx et references, 2011.

© auxipress • +32 2 514 64 91 • info@auxipress.be • www.auxipress.be

GAEL.BE

13.12.2016

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

www.gael.be

Date : **13/12/2016**
Page :
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **--**

Circulation : **124**
Audience : **1000**
Size : **--**



EN 2017, GAEL VOIT GRAND!

DÉCEMBRE 13, 2016

Pour lancer l'année sur les chapeaux de roue, GAEL vous offre **20 pages de shooting super exclusif avec 14 de ses Guests**. Découvrez en plein délit d'humour glam ces personnalités belges qu'on aime à la fois pour leur talent et leur humanité!

Voir grand, c'est aussi piocher nos bonnes résolutions 2017 chez ni plus ni moins qu'un **spécialiste du cerveau**. Le passionnant **Idriss Aberkane** nous apprend à tirer parti de notre matière grise comme le font les génies. Pour être plus malins? Oui, mais surtout **plus heureux et même pour former un monde meilleur**!

Haut de gamme également, nos **adresses d'épiceries fines** où trouver les ingrédients les plus succulents pour vos repas de fêtes (et de tous les jours: on a dit qu'on voyait grand !)

GAEL.BE

13.12.2016

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Inconditionnel, **l'engagement d'Isabella Lenarduzzi** pour pousser les femmes à gagner leur autonomie et les entreprises à leur donner une plus juste place.

Uniques, **les voyages les plus fabuleux, à faire une fois dans sa vie**.

Etourdissante, **la liberté qu'on gagne quand on affronte ses pires angoisses**. Trois d'entre vous l'ont fait, grâce à l'hypnose: elles racontent.

La rédaction vous souhaite une grandiose année 2017!

RTBF.BE

16.12.2016

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

www.rtbf.be

Date : **16/12/2016**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **--**

Circulation : **287373**
Audience : **287373**
Size : **--**

http://www.rtbf.be/vivacite/emissions/detail_la-semaine-viva/accueil/article_visa-humanitaire-licenciement-pour-grossesse-et-saucisson-d-ardenne-dans-la-semaine-viva?id=9482434&programId=10334

Visa humanitaire, licenciement pour grossesse et saucisson d'Ardenne dans la Semaine Viva



Visa humanitaire, licenciement pour grossesse et saucisson d'Ardenne dans la Semaine Viva - © Tous droits réservés

Ce samedi 17/12 entre 13h et 14h, dans la Semaine Viva :

Theo Francken, le secrétaire d'Etat à l'Asile et la Migration, refuse toujours de délivrer un **visa humanitaire** à une famille syrienne d'**Alep**. Comment obtenir un visa en Belgique ? Pourquoi la Belgique refuse-t-elle dans ce cas-ci ? Nous écouterons Caroline Intrand, co-directrice du Ciré pour la coordination et les initiatives pour réfugiés et étrangers.

Une **vendeuse licenciée** parce qu'elle est enceinte. A-t-on le droit de virer une femme parce qu'elle est enceinte ? Que faire si cela vous arrive ? Une **femme enceinte** ne bénéficie-t-elle pas d'une protection juridique ? Isabella Lenarduzzi, fondatrice de l'association Jump pour l'égalité des genres au travail, répondra à nos questions.

Le **saucisson d'Ardenne** bénéficiera peut-être bientôt de la **reconnaissance IGP**, Indication Géographique Contrôlée. Qu'est-ce qu'il a de particulier ce saucisson d'Ardenne ? Qu'est-ce que cette reconnaissance changerait pour les producteurs ? Nous ferons le point avec Sébastien Lenoir, responsable chez Champlon Salaisons - Marcassou.

L'image de la semaine d'Ophélie Fontana : **Viva For Life** qui démarre ce week-end.

RTBF.BE

16.12.2016

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075



BX1 .BE

19.12.2016

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

bx1.be

Date : **19/12/2016**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **--**

Circulation : **--**
Audience : **1000**
Size : **--**

http://bx1.be/depeches/pensions-elke-sleurs-invitee-a-ne-pas-oublier-les-femmes-dans-les-debats-sur-les-metiers-penibles/

Pensions – Elke Sleurs invitée à ne pas oublier les femmes dans les débats sur les métiers pénibles

Plusieurs associations emmenées par les Femmes cdH ont rencontré lundi après-midi Elke Sleurs, la secrétaire d'Etat à l'Egalité des chances, pour lui demander d'intégrer la dimension du genre dans les discussions sur les pensions. « Mme Sleurs s'est engagée à relayer nos revendications auprès du ministre des Pensions Daniel Bacquelaine », a rapporté Dorothée Klein, la présidente des Femmes cdH. Outre les Femmes cdH, étaient également présentes à la réunion les associations Synergie Wallonie pour l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi que JUMP. Le Conseil wallon pour l'égalité des hommes et des femmes ainsi que le Conseil des femmes francophones de Belgique y ont aussi apporté leur soutien.

Toutes ces associations craignent que les métiers où les femmes sont sur-représentées échappent à la liste des métiers pénibles en cours de constitution. Cette liste doit permettre d'identifier quels travailleurs auront le droit de partir plus tôt à la pension.

Or, la reconnaissance actuelle des métiers lourds et des maladies professionnelles concerne essentiellement des métiers physiques et masculins.

Pourtant, beaucoup d'aides ménagères, familiales, soignantes ou encore les éducatrices dans les institutions réduisent spontanément leur temps de travail parce qu'elles « ne tiennent pas le coup », déplorent les initiatrices de la rencontre.

Elles appellent les autorités à tenir compte de la charge psychosociale ainsi que de l'accumulation des conditions de travail inadaptées au bien-être.

« Mais d'abord, il faudrait des statistiques genrées sur la base des listes qui circulent actuellement », a aussi plaidé Dorothée Klein.

Elke Sleurs a fait savoir qu'elle n'avait pas le budget pour commander une nouvelle étude mais qu'elle allait voir du côté des universités et institutions si des chiffres étaient déjà disponibles, selon Mme Klein.

Elke Sleurs a aussi tenu à rassurer en soulignant que les critères déjà définis prenaient en compte le travail de nuit ou les métiers stressants, ce qui permet d'inclure des métiers souvent féminins comme celui d'infirmière.

Les associations vont continuer à sensibiliser les partenaires sociaux ainsi que les différentes autorités compétentes, a conclu la présidente des Femmes cdH.

METRO

19.12.2016

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

fr.metrotime.be

Date : **19/12/2016**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **--**

Circulation : **10000**
Audience : **10000**
Size : **--**

http://fr.metrotime.be/2016/12/19/news/pensions-elke-sleurs-invitee-a-ne-pas-oublier-les-femmes-dans-les-debats-sur-les-metiers-penibles/

Pensions – Elke Sleurs invitée à ne pas oublier les femmes dans les débats sur les métiers pénibles

19/12/2016

Plusieurs associations emmenées par les Femmes cdH ont rencontré lundi après-midi Elke Sleurs, la secrétaire d'Etat à l'Egalité des chances, pour lui demander d'intégrer la dimension du genre dans les discussions sur les pensions. « Mme Sleurs s'est engagée à relayer nos revendications auprès du ministre des Pensions Daniel Bacquelaine », a rapporté Dorothée Klein, la présidente des Femmes cdH. Outre les Femmes cdH, étaient également présentes à la réunion les associations Synergie Wallonie pour l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi que JUMP. Le Conseil wallon pour l'égalité des hommes et des femmes ainsi que le Conseil des femmes francophones de Belgique y ont aussi apporté leur soutien.
Toutes ces associations craignent que les métiers où les femmes sont sur-représentées échappent à la liste des métiers pénibles en cours de constitution. Cette liste doit permettre d'identifier quels travailleurs auront le droit de partir plus tôt à la pension.
Or, la reconnaissance actuelle des métiers lourds et des maladies professionnelles concerne essentiellement des métiers physiques et masculins.
Pourtant, beaucoup d'aides ménagères, familiales, soignantes ou encore les éducatrices dans les institutions réduisent spontanément leur temps de travail parce qu'elles « ne tiennent pas le coup », déplorent les initiatrices de la rencontre.
Elles appellent les autorités à tenir compte de la charge psychosociale ainsi que de l'accumulation des conditions de travail inadaptées au bien-être.
« Mais d'abord, il faudrait des statistiques genrées sur la base des listes qui circulent actuellement », a aussi plaidé Dorothée Klein.
Elke Sleurs a fait savoir qu'elle n'avait pas le budget pour commander une nouvelle étude mais qu'elle allait voir du côté des universités et institutions si des chiffres étaient déjà disponibles, selon Mme Klein.
Elke Sleurs a aussi tenu à rassurer en soulignant que les critères déjà définis prenaient en compte le travail de nuit ou les métiers stressants, ce qui permet d'inclure des métiers souvent féminins comme celui d'infirmière.
Les associations vont continuer à sensibiliser les partenaires sociaux ainsi que les différentes autorités compétentes, a conclu la présidente des Femmes cdH.

Source: Belga

LAVENIR.NET

19.12.2016

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

www.lavenir.net

Date : **19/12/2016**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **Belga, News Agency**

Circulation : **28753**
Audience : **28753**
Size : **--**

http://www.lavenir.net/cnt/DMF20161219_00933419

Pensions - Elke Sleurs invitée à ne pas oublier les femmes dans les débats sur les métiers pénibles

Plusieurs associations emmenées par les Femmes cdH ont rencontré lundi après-midi Elke Sleurs, la secrétaire d'Etat à l'Egalité des chances, pour lui demander d'intégrer la dimension du genre dans les discussions sur les pensions. "Mme Sleurs s'est engagée à relayer nos revendications auprès du ministre des Pensions Daniel Bacquelaine", a rapporté Dorothée Klein, la présidente des Femmes cdH.

Outre les Femmes cdH, étaient également présentes à la réunion les associations Synergie Wallonie pour l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi que JUMP. Le Conseil wallon pour l'égalité des hommes et des femmes ainsi que le Conseil des femmes francophones de Belgique y ont aussi apporté leur soutien.

Toutes ces associations craignent que les métiers où les femmes sont sur-représentées échappent à la liste des métiers pénibles en cours de constitution. Cette liste doit permettre d'identifier quels travailleurs auront le droit de partir plus tôt à la pension.

Or, la reconnaissance actuelle des métiers lourds et des maladies professionnelles concerne essentiellement des métiers physiques et masculins. Pourtant, beaucoup d'aides ménagères, familiales, soignantes ou encore les éducatrices dans les institutions réduisent spontanément leur temps de travail parce qu'elles "ne tiennent pas le coup", déplorent les initiatrices de la rencontre.

Elles appellent les autorités à tenir compte de la charge psychosociale ainsi que de l'accumulation des conditions de travail inadaptées au bien-être. "Mais d'abord, il faudrait des statistiques genrées sur la base des listes qui circulent actuellement", a aussi plaidé Dorothée Klein.

Elke Sleurs a fait savoir qu'elle n'avait pas le budget pour commander une nouvelle étude mais qu'elle allait voir du côté des universités et institutions si des chiffres étaient déjà disponibles, selon Mme Klein.

Elke Sleurs a aussi tenu à rassurer en soulignant que les critères déjà définis prenaient en compte le travail de nuit ou les métiers stressants, ce qui permet d'inclure des métiers souvent féminins comme celui d'infirmière.

Les associations vont continuer à sensibiliser les partenaires sociaux ainsi que les différentes autorités compétentes, a conclu la présidente des Femmes cdH.

GAEL

19.12.2016

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

GAEL

www.gael.be

Date : **19/12/2016**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **--**

Circulation : **124**
Audience : **1000**
Size : **--**

https://www.gael.be/rencontres/rencontre-avec-isabella-lenarduzzi-entrepreneuse-militante.html

Rencontre avec Isabella Lenarduzzi, militante de l'entreprenariat féminin

décembre 19, 2016

Après la grande enquête sur le sexisme **menée par le réseau JUMP**, nous avons rencontré sa fondatrice. Battante et féministe, **Isabella Lenarduzzi** a pourtant failli se laisser prendre au piège de la domination masculine. Elle met aujourd'hui son vécu et son expérience professionnelle au service de **l'autonomisation des femmes.**

Engagée, **féministe**, cheffe d'entreprise, experte des questions d'égalité de genre, **fondatrice du réseau JUMP**, Isabella est une femme de défis. Enfant, elle s'est imposé celui de changer le monde et quelle qu'en soit la démesure, elle s'y attelle avec **une énergie folle** et un enthousiasme communicatif.

Tu te présentes en disant que tu te sens responsable de comment va le monde…

Oui, depuis que j'ai 12 ans, je n'ai cessé de **vouloir changer ce monde**. C'est assez lourd et **difficile à vivre**. (Rires.)

Cela te vient d'où, cette ambition démesurée? Il y a un élément déclencheur?

Il y a **une histoire familiale**… Mon père est le fondateur du **programme Erasmus**. Il a grandi dans une extrême pauvreté, mais il a été soutenu par un prêtre ouvrier et a pu **échapper à sa condition**, en allant dans un très bon collège fréquenté par toute la bourgeoisie du Hainaut. Il devait couvrir ses frais en travaillant durant les récréations et les week-ends, mais **ce qui est formidable**, c'est qu'il a tout pris comme une chance. Puis il a réussi à intégrer l'université, en dépit du fait qu'il était paraplégique suite aux mauvais traitements qu'il avait subis durant son enfance. Ensuite, il a présenté un concours pour **entrer à l'Union européenne**. Il s'est engagé dans l'éducation avec l'idée de faire partager sa chance: il avait une vision, il voulait **soutenir l'excellence dans la formation** grâce à la mobilité des enseignants et des étudiants. Mon père, c'est forcément **la personne la plus inspirante** pour moi. Il m'a insufflé le principe selon lequel «on est là pour faire quelque chose». On est là pour **faire la différence**. Surtout quand on a des privilèges.

Et aujourd'hui, cet héritage-là, ce besoin de «faire la différence», il reste très fort?

Oui, **je me sens responsable**, je dois avoir un impact sur le monde, c'est mon moteur. J'évalue tous mes efforts en fonction de ça. J'ai mis **des années à le comprendre.**

> *« J'ai toujours été une militante. »*

Avant de créer JUMP, tu as eu une carrière bien remplie de cheffe d'entreprise…

J'ai toujours créé mes propres projets et **j'ai toujours été une militante.** À l'université, Eric Everard — élu manager de l'année en 2012 — m'a proposé de **lancer un magazine avec lui.** Nous étions très différents l'un de l'autre. Lui était guidé par la réussite, l'ambition, l'appât du gain. L'impact sur le monde, ce n'était vraiment pas son truc. Avec lui, je me suis dit que ce serait l'occasion de **découvrir un tout autre univers**, celui de l'entreprenariat et du management dans le secteur privé, qui était un mystère pour moi. Moi, je voyais ce magazine comme un outil pour **faire passer un message**, lui comme un outil pour lancer sa carrière. On a finalement créé deux magazines, Univers-Cité et Kampus, des Salons européens de l'étudiant, les premiers événements de recrutement Job Starters, etc. Nous avons mené **quelques beaux projets.**

Et alors que tu es en pleine ascension professionnelle, tu décides de partir dans le sud de l'Italie.

J'ai **suivi le père de mon fils**. Cet homme était tombé amoureux de moi parce que j'étais différente des filles qu'il avait l'habitude de côtoyer. **Entrepreneuse, grande gueule**… J'ai cédé mes entreprises et je l'ai suivi. J'étais prête à commencer quelque chose avec lui, mais **il est devenu mon pire ennemi**. Du jour au lendemain, il a voulu que je me mette au service de la vie de famille. Il me disait qu'une femme ne peut pas tout avoir en même temps. Et le pire n'était pas qu'il le dise, mais que moi, je finisse par penser qu'il avait raison. J'ai essayé de **me conformer à ce modèle**, mais j'en ai été profondément malheureuse. Je n'étais **pas authentique**, je ne respectais plus mes besoins.

GAEL

19.12.2016

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075



Toi qui avais déjà eu une belle carrière sans rien devoir à personne, tu es tombée dans ce piège?

J'en ai été **la première surprise**. Je me disais que cette épreuve devait avoir une utilité, qu'il fallait que je m'en serve pour **en faire quelque chose**. Mais je ne voyais pas du tout quoi! Ça a été très dur. Je devais **me réinventer professionnellement** dans un monde profondément hostile et machiste. Le sud de l'Italie, ce n'est pas simple. Mais je l'ai fait: j'ai construit **un nouveau réseau**, j'ai déplacé des montagnes. Et j'aurais pu faire bien plus, si mon mari avait été mon allié… Mais il ne supportait pas que **son statut de «dominant»** soit remis en question.

« Je pensais avoir tout compris, moi qui avais toute la liberté dont on puisse rêver. »

Tu décides donc de revenir en Belgique et de repartir à zéro pour la troisième fois!

Je suis revenue dans un **environnement bienveillant et respectueux** de qui j'étais… Je me suis reconstruite. Après cette expérience, je me suis dit que **je devais faire quelque chose** pour les autres femmes. Parce que c'était quand même incroyable que je sois tombée dans ce schéma-là! Je pensais avoir tout compris, moi qui avais toute la liberté dont on puisse rêver. J'avais toujours été **féministe pour les autres.** Je ne me rendais pas compte que l'histoire que l'on porte en tant que femme est prégnante pour nos choix et pour ce qu'on est capable de subir. Il fallait que je passe par cette épreuve pour **être plus tolérante** par rapport aux autres femmes. Si moi, alors que j'avais cédé mes boîtes, ce qui signifiais que j'avais du capital, moi qui jouissais d'une **certaine notoriété** et d'une reconnaissance, j'étais tombée dans le panneau, qu'est ce que ça devait être pour d'autres femmes qui n'ont pas ces facilités? Je m'étais moi-même **coupé les ailes** en me disant qu'effectivement, il n'est pas possible de tout avoir quand on est une femme.

Comment as-tu réussi à transformer cette colère et cette prise de conscience en un nouveau challenge professionnel?

J'ai regardé autour de moi ce qui existait pour les femmes et je n'ai rien trouvé qui concerne **l'émancipation véritable**. Je pense que l'autonomie passe par un boulot rémunéré et qui te permet d'exercer tous tes talents. Il n'existait rien, à part le **Women's Forum de Deauville**, mais ça coûte une fortune pour y participer. Il manquait quelque chose de plus accessible. J'ai donc commencé par l'événementiel avec **le premier Forum JUMP au printemps 2007**, à la fois pour les femmes invitées par leurs entreprises et pour celles qui n'étaient pas invitées. J'ai porté le projet à bout de bras pendant deux ans, puis j'ai dû revoir tout **mon modèle économique** car ce n'était pas viable. Faute de financement public, la seule possibilité de pérenniser le projet, c'était de vendre des services aux entreprises. C'est ainsi que JUMP a pris **un chemin plus «corporate» et «business»**. Même si ce n'était pas la voie que j'avais imaginée au départ, je me suis dit qu'il y avait moyen d'atteindre mes objectifs en passant par l'entreprise.

GAEL

19.12.2016

WEB MEDIA

JUMP 2

Ref : 27075

Comment promeut-on l'autonomie des femmes en travaillant avec les entreprises?

Notre travail, c'est de leur faire prendre conscience qu'**elles gaspillent des talents**. Être le plus égalitaire possible, c'est dans l'intérêt de tous, des entreprises et de la société dans son ensemble, **pas seulement des femmes.** La performance des entreprises est étroitement corrélée à la place que les femmes y occupent. Il y a un retour sur investissement évident: on constate des **impacts positifs** pour tous les indicateurs de performance, aussi bien en termes financiers que non financiers (rétention des clients, bonheur au travail…). De ça, **je n'étais pas consciente au début.** Ce dont il est question, c'est de bonne gestion des talents.

Plus d'infos sur le **réseau JUMP** sur **www.womeninbusiness.be**

Retrouvez **l'intégralité de l'interview** d'Isabella Lenarduzzi dans **le GAEL du mois de janvier**, **disponible dès maintenant** en librairie!

LAVENIR.NET

08.12.2016

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

www.lavenir.net

Date : **08/12/2016**
Page :
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **--**

Circulation : **28753**
Audience : **28753**
Size : **--**

MONDE

VIDÉO | Ces lieux publics où les femmes deviennent indésirables

- Monde - Hier 11h13 - RV - L'Avenir



Le sexisme en rue reste un fléau dans bien des quartiers. C'est ce que Nadia Remadna et Aziza Sayah ont une nouvelle fois démontré dans un reportage édifiant diffusé dans le journal de France 2 mercredi soir.

Le reportage de France 2 est édifiant. En banlieue parisienne, deux représentantes actives pour l'association de défense des droits des femmes «La brigade des mères» poussent les portes de ces lieux publics qui semblent aujourd'hui interdits aux femmes.

Dans un bar fréquenté uniquement par des hommes, ces deux femmes se sont heurtées à un accueil fort peu chaleureux...

«Femme de la rue»

Ce reportage rappelle évidemment le document « Femme de la rue », tourné sur le même principe de caméra cachée par Sofie Peeters dans les rues de Bruxelles et qui avait marqué les esprits en dénonçant, chez nous, une autre forme de sexisme au cœur de nos villes: le harcèlement en rue.

LAVENIR.NET

08.12.2016

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075



Société : quand les femmes sont indésirables dans les lieux pu



Sofie Peeters - Femme de la rue (Bruxelles) *par SpiOn*blics

Mais le problème ne concerne pas que la Belgique et la France ou l'Europe. On se souvient en effet qu'une Américaine, dans la foulée du reportage de Sofie Peeters, avait réalisé le même principe de reportage pour dénoncer les nombreuses remarques sexistes et machistes à son encontre dans les rues de New York.

LAVENIR.NET

08.12.2016

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075



Le sexisme, une «forme de violence»

Le sexisme en rue n'est, hélas, pas chose nouvelle: «On demande toujours aux femmes d'être plus courageuses que les hommes», précisait récemment Isabella Lenarduzzi, directrice du JUMP, qui lutte contre les inégalités entre hommes et femmes. «C'est beaucoup plus compliqué pour une femme de se révolter [...] Le sexisme est une véritable forme de violence. [...] Ole Petter Ottersen, le recteur d'Oslo (Norvège), parle de micro-agressions répétées. À force de nous entendre dire que notre premier job, c'est de servir les autres, de s'occuper de sa famille, on voit le monde autrement.

Une minorité d'hommes concernée, mais...

Heureusement, le problème n'est pas généralisé, tel qu'a voulu le démontrer Nicola Simpson, une jeune femme qui s'est baladée dans les rues d'Auckland, en banlieue de San Francisco, dans le but de démontrer que la majorité des hommes gardaient une attitude digne vis-à-vis d'elle et de ses déambulations.

Mais si le problème concerne à ce jour une minorité d'hommes, force est de constater qu'il persiste et se durcit même dans certains quartiers. «Dire qu'il n'y a plus de sexisme, c'est comme dire qu'il n'y a plus de racisme», mettait en garde Isabelle Lenarduzzi.

SKYNET.BE

19.12.2016

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

www.skynet.be

Date : **19/12/2016**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **Belga, News Agency**

Circulation : **84591**
Audience : **84591**
Size : **--**

http://www.skynet.be/actu-sports/belgique/article/1722917/pensions-elke-sleurs-invitee-a-ne-pas-oublier-les-femmes-dans-les-debats-sur-les-metiers-penibles

Pensions - Elke Sleurs invitée à ne pas oublier les femmes dans les débats sur les métiers pénibles

il y a 13 h
| Belga

Plusieurs associations emmenées par les Femmes cdH ont rencontré lundi après-midi Elke Sleurs, la secrétaire d'Etat à l'Egalité des chances, pour lui demander d'intégrer la dimension du genre dans les discussions sur les pensions. "Mme Sleurs s'est engagée à relayer nos revendications auprès du ministre des Pensions Daniel Bacquelaine", a rapporté Dorothée Klein, la présidente des Femmes cdH.

Outre les Femmes cdH, étaient également présentes à la réunion les associations Synergie Wallonie pour l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi que JUMP. Le Conseil wallon pour l'égalité des hommes et des femmes ainsi que le Conseil des femmes francophones de Belgique y ont aussi apporté leur soutien.
Toutes ces associations craignent que les métiers où les femmes sont sur-représentées échappent à la liste des métiers pénibles en cours de constitution. Cette liste doit permettre d'identifier quels travailleurs auront le droit de partir plus tôt à la pension.
Or, la reconnaissance actuelle des métiers lourds et des maladies professionnelles concerne essentiellement des métiers physiques et masculins.
Pourtant, beaucoup d'aides ménagères, familiales, soignantes ou encore les éducatrices dans les institutions réduisent spontanément leur temps de travail parce qu'elles "ne tiennent pas le coup", déplorent les initiatrices de la rencontre.
Elles appellent les autorités à tenir compte de la charge psychosociale ainsi que de l'accumulation des conditions de travail inadaptées au bien-être.
"Mais d'abord, il faudrait des statistiques genrées sur la base des listes qui circulent actuellement", a aussi plaidé Dorothée Klein.
Elke Sleurs a fait savoir qu'elle n'avait pas le budget pour commander une nouvelle étude mais qu'elle allait voir du côté des universités et institutions si des chiffres étaient déjà disponibles, selon Mme Klein.
Elke Sleurs a aussi tenu à rassurer en soulignant que les critères déjà définis prenaient en compte le travail de nuit ou les métiers stressants, ce qui permet d'inclure des métiers souvent féminins comme celui d'infirmière.
Les associations vont continuer à sensibiliser les partenaires sociaux ainsi que les différentes autorités compétentes, a conclu la présidente des Femmes cdH.

LALIBRE.BE

19.12.2016

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

www.lalibre.be

Date : **19/12/2016**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **Belga, News Agency**

Circulation : **28142**
Audience : **28142**
Size : **--**

http://www.lalibre.be/dernieres-depeches/belga/pensions-elke-sleurs-invitee-a-ne-pas-oublier-les-femmes-dans-les-debats-sur-les-metiers-penibles-585848fbcd701e2eb2883886

Pensions - Elke Sleurs invitée à ne pas oublier les femmes dans les débats sur les métiers pénibles

Publié le lundi 19 décembre 2016 à 21h53 à BRUXELLES (Belgique)

Plusieurs associations emmenées par les Femmes cdH ont rencontré lundi après-midi Elke Sleurs, la secrétaire d'Etat à l'Egalité des chances, pour lui demander d'intégrer la dimension du genre dans les discussions sur les pensions. "Mme Sleurs s'est engagée à relayer nos revendications auprès du ministre des Pensions Daniel Bacquelaine", a rapporté Dorothée Klein, la présidente des Femmes cdH.Outre les Femmes cdH, étaient également présentes à la réunion les associations Synergie Wallonie pour l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi que JUMP. Le Conseil wallon pour l'égalité des hommes et des femmes ainsi que le Conseil des femmes francophones de Belgique y ont aussi apporté leur soutien. Toutes ces associations craignent que les métiers où les femmes sont sur-représentées échappent à la liste des métiers pénibles en cours de constitution. Cette liste doit permettre d'identifier quels travailleurs auront le droit de partir plus tôt à la pension. Or, la reconnaissance actuelle des métiers lourds et des maladies professionnelles concerne essentiellement des métiers physiques et masculins. Pourtant, beaucoup d'aides ménagères, familiales, soignantes ou encore les éducatrices dans les institutions réduisent spontanément leur temps de travail parce qu'elles "ne tiennent pas le coup", déplorent les initiatrices de la rencontre. Elles appellent les autorités à tenir compte de la charge psychosociale ainsi que de l'accumulation des conditions de travail inadaptées au bien-être. "Mais d'abord, il faudrait des statistiques genrées sur la base des listes qui circulent actuellement", a aussi plaidé Dorothée Klein. Elke Sleurs a fait savoir qu'elle n'avait pas le budget pour commander une nouvelle étude mais qu'elle allait voir du côté des universités et institutions si des chiffres étaient déjà disponibles, selon Mme Klein. Elke Sleurs a aussi tenu à rassurer en soulignant que les critères déjà définis prenaient en compte le travail de nuit ou les métiers stressants, ce qui permet d'inclure des métiers souvent féminins comme celui d'infirmière. Les associations vont continuer à sensibiliser les partenaires sociaux ainsi que les différentes autorités compétentes, a conclu la présidente des Femmes cdH. (Belga)

DHNET.BE

19.12.2016

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

www.dhnet.be

Date : **19/12/2016**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **Belga, News Agency**

Circulation : **72847**
Audience : **72847**
Size : **--**

http://www.dhnet.be/dernieres-depeches/belga/pensions-elke-sleurs-invitee-a-ne-pas-oublier-les-femmes-dans-les-debats-sur-les-metiers-penibles-585848fbcd701e2eb2883886

Pensions - Elke Sleurs invitée à ne pas oublier les femmes dans les débats sur les métiers pénibles

Publié le lundi 19 décembre 2016 à 21h53 à BRUXELLES (Belgique)

Plusieurs associations emmenées par les Femmes cdH ont rencontré lundi après-midi Elke Sleurs, la secrétaire d'Etat à l'Egalité des chances, pour lui demander d'intégrer la dimension du genre dans les discussions sur les pensions. "Mme Sleurs s'est engagée à relayer nos revendications auprès du ministre des Pensions Daniel Bacquelaine", a rapporté Dorothée Klein, la présidente des Femmes cdH.Outre les Femmes cdH, étaient également présentes à la réunion les associations Synergie Wallonie pour l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi que JUMP. Le Conseil wallon pour l'égalité des hommes et des femmes ainsi que le Conseil des femmes francophones de Belgique y ont aussi apporté leur soutien. Toutes ces associations craignent que les métiers où les femmes sont sur-représentées échappent à la liste des métiers pénibles en cours de constitution. Cette liste doit permettre d'identifier quels travailleurs auront le droit de partir plus tôt à la pension. Or, la reconnaissance actuelle des métiers lourds et des maladies professionnelles concerne essentiellement des métiers physiques et masculins. Pourtant, beaucoup d'aides ménagères, familiales, soignantes ou encore les éducatrices dans les institutions réduisent spontanément leur temps de travail parce qu'elles "ne tiennent pas le coup", déplorent les initiatrices de la rencontre. Elles appellent les autorités à tenir compte de la charge psychosociale ainsi que de l'accumulation des conditions de travail inadaptées au bien-être. "Mais d'abord, il faudrait des statistiques genrées sur la base des listes qui circulent actuellement", a aussi plaidé Dorothée Klein. Elke Sleurs a fait savoir qu'elle n'avait pas le budget pour commander une nouvelle étude mais qu'elle allait voir du côté des universités et institutions si des chiffres étaient déjà disponibles, selon Mme Klein. Elke Sleurs a aussi tenu à rassurer en soulignant que les critères déjà définis prenaient en compte le travail de nuit ou les métiers stressants, ce qui permet d'inclure des métiers souvent féminins comme celui d'infirmière. Les associations vont continuer à sensibiliser les partenaires sociaux ainsi que les différentes autorités compétentes, a conclu la présidente des Femmes cdH. (Belga)

JULIETTE & VICTOR MAGAZINE

02.11.2016

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Juliette & Victor Magazine

Date : **02/11/2016**
Page : **258 in Hors Serie**
Periodicity : **Quarterly**
Journalist : **--**

Circulation : **16000**
Audience : **0**
Size : **317 cm²**

Les cercles féminins

Des clubs intéressants pour tisser des liens d'amitié ou simplement professionnels dans une ambiance toujours conviviale et accueillante.



Le Club L : networking
Le plus ancien club féminin de Bruxelles a été créé en 1985 par Evelyn Gessler et une avocate française, sur le modèle du club du même nom à Paris. L'idée est de rassembler des femmes universitaires et exerçant des fonctions dirigeantes dans des secteurs variés autour d'événements mensuels. Les rencontres se font une fois par mois, autour de dîners-conférences.
T. 02 535 55 25, site : clubl.be.

Jump : point de départ professionnel
L'objectif de ce forum et de la Women's Academy créée en parallèle, est de donner aux femmes des possibilités de s'épanouir dans leur carrière professionnelle, de se créer un style de business sans devoir imiter celui des hommes. C'est aussi un lieu de rencontres entre des entreprises désireuses de diversifier leur top management et des femmes actives qui souhaitent booster leur carrière.
T. 02 346 32 00, site : jump.eu.com.

Le Cercle Olympe Brussels : ouvert sur le monde
Ce club s'ouvre à des femmes exerçant une activité professionnelle ou extra-professionnelle et venant de tous les horizons. Pour entrer dans ce club, il faut obligatoirement se faire inviter par une des membres. Les dîners-conférences se déroulent chaque mois au Château Sainte-Anne, et sont animés par des orateurs externes au club sur des sujets très variés. Le prix pour la soirée est de 55 € pour les non membres (comptez 45 € pour les membres). La cotisation annuelle s'élève à 120 €.
T. 04 473 910 538, site : cercle-olympe.be.

Professional Women International : multiculturel
Une organisation de femmes actives dans le domaine professionnel créée dans un esprit d'ouverture internationale, basée à Bruxelles. Les droits d'entrée annuels s'élèvent à 130 € et permettent de participer aux dîners-conférences et soirées apéro de networking ou encore aux visites culturelles.
Site : pwi.be.

Women on Board : haut placées
Créé en décembre 2009 par cinq femmes désireuses de valoriser et de promouvoir les femmes aux postes de direction dans les entreprises, Women On Board réunit des femmes aux postes de direction ou aux CV adéquats et les met en relation avec des sponsors et des entreprises en quête de profils intéressants.
T. 04 74 988 490, site : womenonboard.be.

Ecofin Women Club : axé business
Un club dédié aux femmes d'affaires ou chefs d'entreprises avec des conférences et réunions centrées autour de la finance, de l'économie... Prix : 250 € pour un ensemble de vingt-deux conférences.
T. 02 332 13 00, site : ecofinclub.be. ■

BRUXELLES PIONNIÈRES ACCOMPAGNE LES FEMMES QUI CRÉENT LEUR ENTREPRISE :
Très concret et efficace, Bruxelles Pionnières accompagne les femmes qui ont déjà un projet précis. Cofondatrice de l'asbl et Française d'origine, Estelle Bouriez a créé Bruxelles Pionnières en octobre 2011. Pour être accompagné par sa structure, le projet novateur doit être porté par une femme. « Il faut savoir qu'entre l'idée et la création de la société, il faut compter 12 à 18 mois de développement. C'est plus facile de se faire aider par des spécialistes dans tous les domaines, privés ou personnels. Chez nous, tous ces aspects sont pris en compte... »
Site : bruxellespionnieres.org.

L'AVENIR

10.11.2016

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

L'Avenir

Date : **10/11/2016**
Page : **12**
Periodicity : **Daily**
Journalist : **Ernens, Catherine**

Circulation : **91545**
Audience : **408260**
Size : **256 cm²**

No. of publications: 6 - L'Avenir Entre Sambre et Meuse, L'Avenir Le Courrier, L'Avenir Le Courrier de l'Escaut, L'Avenir Le Jour Verviers, L'Avenir Luxembourg

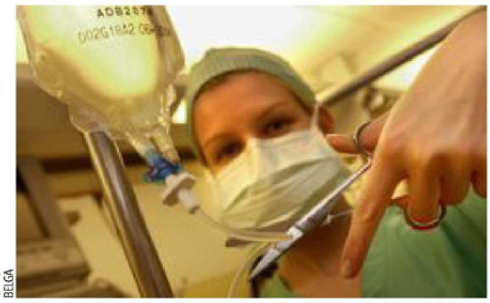
POLITIQUE

Les métiers pénibles au féminin, ces grands oubliés

Plusieurs associations de femmes veulent d'intégrer la dimension féminine dans les discussions liées aux métiers pénibles.

• Catherine ERNENS

Le 11 novembre 1972, les associations de femmes belges invitaient Simone de Beauvoir au passage 44 à Bruxelles. 8 000 femmes se rassemblaient alors. Depuis ce jour, le 11 novembre n'est pas que l'armistice. C'est aussi la journée des femmes en Belgique. À cette occasion, plusieurs associations de femmes ont décidé de dénoncer le fait que la reconnaissance actuelle des métiers lourds et des maladies professionnelles est discriminatoire envers les femmes.



BELGA

Des associations protestent : la notion de métier pénible est, selon elles, trop fortement masculines.

« La notion de métier pénible est fortement masculine. Il s'agit d'un héritage du passé », signale Dorothée Klein, présidente des femmes cdH. Les femmes cdH ont été rejointes par les associations de femmes rassemblées au sein de « Synergie Wallonie », présidée par Reine Marcelis et JUMP, fondé par Isabella Lenarduzzi.

Ensemble, elles ont adressé une lettre, soutenue par le Conseil des femmes francophones de Belgique, au ministre fédéral des pensions, Daniel Bacquelaine et à la secrétaire d'État à l'Égalité des chances, Elke Sleurs. Il s'agit d'intégrer la dimension féminine dans les discussions liées au report de l'âge de la pension à 67 ans.

« En ce qui concerne le travail pénible, il est urgent de procéder à une observation et une écoute approfondie des conditions de travail dans l'ensemble des métiers où elles représentent plus de 40 % de l'effectif », note le conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes.

Coincées dans des temps partiels

Nombreuses sont les femmes, par exemple, qui sont coincées dans des temps partiels. Des métiers comme infirmières, enseignantes prestant dans plusieurs écoles, employées de nettoyage ou caissières sont souvent dans des conditions de travail pénible. *« Il faut donc poser la question de la « faisabilité » à temps plein d'un tel métier pendant 45 ans »*, souligne le centre pour l'égalité des chances.

Le ministre des Pensions a déjà répondu favorablement à l'ouverture des discussions sur ce point. ■

L'AVENIR.NET

10.11.2016

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

www.lavenir.net

Date : **10/11/2016**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **Ernens, Catherine**

Circulation : **28753**
Audience : **28753**
Size : **--**

http://www.lavenir.net/cnt/DMF20161109_00912667

Les métiers pénibles au féminin, ces grands oubliés

Aujourd'hui 05h00 - Catherine ERNENS - L'Avenir



Des associations protestent: la notion de métier pénible est, selon elles, trop fortement masculines.-BELGA

Plusieurs associations de femmes veulent d'intégrer la dimension féminine dans les discussions liées aux métiers pénibles.

Le 11 novembre 1972, les associations de femmes belges invitaient Simone de Beauvoir au passage 44 à Bruxelles. 8 000 femmes se rassemblaient alors. Depuis ce jour, le 11 novembre n'est pas que l'armistice. C'est aussi la journée des femmes en Belgique. À cette occasion, plusieurs associations de femmes ont décidé de dénoncer le fait que la reconnaissance actuelle des métiers lourds et des maladies professionnelles est discriminatoire envers les femmes.

«La notion de métier pénible est fortement masculine. Il s'agit d'un héritage du passé», signale Dorothée Klein, présidente des femmes cdH. Les femmes cdH ont été rejointes par les associations de femmes rassemblées au sein de «Synergie Wallonie», présidée par Reine Marcelis et JUMP, fondé par Isabella Lenarduzzi.

Ensemble, elles ont adressé une lettre, soutenue par le Conseil des femmes francophones de Belgique, au ministre fédéral des pensions, Daniel Bacquelaine et à la secrétaire d'État à l'Égalité des chances, Elke Sleurs. Il s'agit d'intégrer la dimension féminine dans les discussions liées au report de l'âge de la pension à 67 ans.

«En ce qui concerne le travail pénible, il est urgent de procéder à une observation et une écoute approfondie des conditions de travail dans l'ensemble des métiers où elles représentent plus de 40% de l'effectif», note le conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes.

Coincées dans des temps partiels

Nombreuses sont les femmes, par exemple, qui sont coincées dans des temps partiels. Des métiers comme infirmières,

L'AVENIR.NET

10.11.2016

WEB MEDIA

JUMP 2

Ref : 27075

enseignantes prestant dans plusieurs écoles, employées de nettoyage ou caissières sont souvent dans des conditions de travail pénible. *«Il faut donc poser la question de la «faisabilité» à temps plein d'un tel métier pendant 45 ans»*, souligne le centre pour l'égalité des chances.

Le ministre des Pensions a déjà répondu favorablement à l'ouverture des discussions sur ce point.

LALIBRE BELGIQUE

12.12.2016

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

La Libre Belgique

Date : **12/12/2016**
Page : **26-27**
Periodicity : **Daily**
Journalist : **Doucet, Brigitte**

Circulation : **41962**
Audience : **160850**
Size : **763 cm²**

A Bruxelles, les femmes ne sont pas à leurs affaires



Le baromètre de l'entrepreneuriat féminin bruxellois n'est pas rassurant.

Manque de financement ou peur du risque, les freins restent nombreux.

Des mesures seront prises pour amener plus de femmes à se lancer à l'eau.

En 2015, à la demande de Didier Gosuin, ministre bruxellois de l'Economie, un "baromètre" prenant la température de l'entrepreneuriat féminin en Région bruxelloise a livré des enseignements peu encourageants. Alors que le taux de participation active des femmes est déjà largement minoritaire en Europe, la Belgique et Bruxelles en particulier semblent encore plus à la traîne. La décision a dès lors été prise de tenter de redresser la barre pour, au moins, revenir à hauteur de la moyenne européenne d'ici 2025. D'autant plus que diverses analyses indiquent que l'économie et le phénomène des start-up, en ce compris dans des secteurs à forte composante high-tech, gagneraient à ce que les femmes prennent une part plus active.

Un baromètre et maintenant quoi ?

Le baromètre a le mérite de livrer un état des lieux. L'exercice sera répété tous les deux ans afin *"de déterminer où sont les freins, si de nouveaux problèmes ont surgi, comment adapter les mesures qui n'ont pas marché"*, indique Didier Gosuin. Dès à présent, les acteurs de l'accompagnement à l'entrepreneuriat sont invités à *"mieux prendre en compte la problématique du genre"*.

Didier Gosuin rappelle les engagements pris dans le cadre du Small Business Act : définition d'objectifs en termes de formation et d'accompagnement, "charte" en matière de financement afin que le secteur bancaire prenne davantage les projets de femmes au sérieux, projets de sensibilisation, mise en avant des modèles de réussite, promotion des études STEM (sciences, technologies, ingénierie, maths) auprès des filles... *"Ce n'est pas une révolution en soi mais une action au quotidien. Il faut changer les regards, imprimer un changement progressif de mentalité et d'attitude."*

INDÉPENDANTES

En Région bruxelloise, le pourcentage de femmes ayant un statut d'indépendante est de 28 %, contre 33 en Wallonie et en Flandre.

Agir là où cela coince

La volonté est aussi d'agir sur des freins à la fois plus profonds et plus invisibles. *"Les femmes sont en attente de formations et d'informations, hésitent davantage à recourir à certaines formes de financement"*, résume Azghoud, de la plate-forme Women in Business (Impulse. brussels). En cause ? *"Un bagage moins orienté gestion, finance et économie, une attitude plus prudente, davantage d'aversion au risque, un manque criant de "role models" et de mentors féminins."*

3,1 %

TAUX D'ENTREPRENEURIAT AU FÉMININ

La Belgique est sous la moyenne européenne (5,5 %), tout comme pour la création et la gestion de start-up (13,7 % de femmes contre 15 % en UE).

Mais une fois bien formées, bien encadrées, les sociétés créées par les femmes s'avèrent plus stables et pérennes.

LALIBRE BELGIQUE

12.12.2016

PRINT MEDIA

JUMP 2

Ref : 27075

Le chemin de la scale-up est plus lent et la recherche d'internationalisation moins systématique, mais cela est compensé par la stabilité. Trois points clé ont été identifiés : favoriser une plus grande implication des femmes dans la transformation numérique de tous les secteurs d'activités, instiller aux entrepreneuses le goût de l'internationalisation, les encourager à suivre des formations en finances et gestion d'entreprise afin d'améliorer la qualité des dossiers présentés aux investisseurs potentiels. Pour l'export, Brussels Invest&Export et la plate-forme Women in Business comptent développer des réseaux de femmes à l'international.

Les femmes et l'argent

L'un des points d'action concerne l'attractivité des mécanismes de financement. Il faut à la fois changer le regard de ces structures (banques, business angels, capital-risqueurs) pour qu'ils prennent plus au sérieux des projets féminins mais aussi changer le regard des femmes sur les atouts du financement. Depuis quatre ans, le club Women Business Angels de Be Angels tente de donner davantage le goût d'investir à des femmes. Avec un certain succès. *"Avant la création du club, les femmes ne représentaient que 3 % de l'ensemble des business angels de notre réseau. Et elles n'investissaient pas"*, témoigne Claire Munck, CEO de Be Angels. *"Aujourd'hui, elles sont 15 % et elles investissent"* – même si, pour l'essentiel, ce sont encore de petites sommes.

Le principe du "pot commun" (vingt business angels misent chacun(e) 10000 euros par an) s'avère efficace. *"Trente dossiers sont ainsi gérés chaque année. Ces groupes sont aujourd'hui constitués pour moitié de femmes"*, indique Claire Munck. Quels furent les déclencheurs ? Les formations organisées, le principe du "pot commun", l'entrée de femmes au comité d'investissement, des liens tissés avec des structures d'accompagnement tierces, l'ouverture du réseau à de nouveaux secteurs (entrepreneuriat social, luxe, jeux vidéo, applis...).

43 %

TAUX D'ACCÈS À LA PROFESSION

Les choses évoluent puisqu'on compte 43 % de femmes ayant une maîtrise en gestion via le jury central. Il y a peu, le score n'était que de 30 %.

A l'occasion d'un événement organisé la semaine dernière par Be Angels et Women in Business, quelques recommandations ont été formulées afin d'activer une série de leviers : définir le rôle des banques, multiplier le nombre de business angels femmes, renforcer les structures d'accompagnement des femmes entrepreneuses, multiplier les événements faisant la promotion de l'investissement et des formations à l'investissement, mieux communiquer au sujet de celles qui sont déjà entrepreneuses ou business angels.

Brigitte Doucet

Epinglé

High-tech mais aussi low-tech

Accompagnement. Encourager les femmes à lancer des projets high-tech et numériques passe notamment par des événements tels le hackathon "So féminin, So TIC", organisé récemment par Sharify et la plate-forme Women in Business. L'occasion pour elles d'oser, à peu de frais, et de se laisser mordre par le virus. Quelques chiffres de l'événement : plus de 60 % des 52 participants furent des femmes (juristes, enseignantes, spécialistes en marketing ou business development, en ressources humaines... mais pas de développeuses ou de Web designeuses). Dix-sept idées ont été "pitchées" le vendredi soir, dont douze proposées par des femmes. Six équipes mixtes (cinq pilotées par des femmes) se sont constituées lors de ce week-end. Si l'un des points clé du plan bruxellois est de favoriser l'inclusion active des femmes dans la transformation numérique et le high-tech, il faut aussi, selon certains acteurs –féminins– de l'accompagnement, *"revaloriser les secteurs et les thèmes entrepreneuriaux qui attirent essentiellement les femmes – le social, l'économie circulaire, l'aide à la personne..."*, affirme Isabella Lenarduzzi, directrice de Jump. *"L'accent est trop mis sur les secteurs qui attirent les grosses levées de fonds. Que valorise-t-on surtout dans nos sociétés ? Le projet de vente d'un bavoir de type nouveau, imaginé par une femme, ou le logiciel d'e-commerce qui va permettre de le vendre ?"*. Toutefois, les frontières sont en train de bouger. Ainsi, la sous-valorisation du secteur de l'accompagnement à la personne regagne un peu de galons sous l'effet de l'arrivée de solutions high-tech (applis, Internet des objets, intelligence artificielle...). Et le lifetech, les sciences du vivant, où les femmes sont très présentes, est aussi une destination de choix. **BD**

© auxipress • +32 2 514 64 91 • info@auxipress.be • www.auxipress.be

RTBF.BE

12.12.2016

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

www.rtbf.be

Date : **12/12/2016**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **--**

Circulation : **287373**
Audience : **287373**
Size : **--**

http://www.rtbf.be/vivacite/emissions/detail_c-est-vous-qui-le-dites/accueil/article_le-coup-de-gueule-d-isabella-lenarduzzi-ce-matin-dans-c-est-vous-qui-le-dites?id=9478997&programId=25

Le coup de gueule d'Isabella Lenarduzzi ce matin dans "C'est vous qui le dites"



Le coup de gueule d'Isabella Lenarduzzi ce matin dans "C'est vous qui le dites" - © Tous droits réservés

Isabella Lenadurzzi, fondatrice de JUMP une association qui lutte contres les inégalités homme-femme en entreprise et au travail était invitée comme débateur dans "C'est vous qui le dites" ce matin. Le sujet du débat: Théo Francken et la NVA refusent d'accorder un visa à une famille syrienne, malgré les différentes décisions de justice prises en faveur de la famille syrienne.

Durant l'émission, une auditrice, Maria de Montignies sur Sambre a donné son avis. Maria est petite-fille d'immigrée et a du se batailler pour obtenir la nationalité Belge. Les grands-parents de Maria fuyaient la politique de Mussolini. Maria déclare soutenir la politique de Théo Francken, elle parle de son expérience personnelle et de celle de ses grands-parents.

Un témoignage qui n'a pas laissé Isabella, aussi d'origine Italienne, indifférente: " *et justement parce que j'ai cette histoire d'immigration, je dois voir les choses différemment. C'est absolument scandaleux ce que cette auditrice dit, c'est vraiment un déshonneur pour sa famille! C'est ne pas reconnaître d'où elle vient ni qui elle est. Comment peut on avoir bénéficié de l'accueil et de la générosité de ce pays et ensuite la rejeter pour quelqu'un d'autre qui est dans une situation bien pire!*"

Pour Isabella la situation de l'auditrice Maria, dont les grands-parents ont fui Mussolini n'est pas comparable à la situation de guerre que les Syriens vivent à Alep. Ce que la famille syrienne vit tous les jours est bien pire! Isabella Lenarduzzi a ensuite ajouté "*Bravo pour ses grands-parents, je ne serai pas fière d'avoir une petite fille comme ça*!"